

## **SKRIPSI**

# **TINJAUAN YURIDIS PENOLAKAN GUGATAN PERWAKILAN KELOMPOK (*CLASS ACTION*) PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PUTUSAN NO. 02/PHI.G/2011/PN.MKS**



**Oleh :**

**EMI HUMAIRAH HAMZAH**

**B 111 10 297**

**BAGIAN HUKUM ACARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2014**

**HALAMAN JUDUL**

**TINJAUAN YURIDIS PENOLAKAN GUGATAN PERWAKILAN  
KELOMPOK (*CLASS ACTION*) PADA PENGADILAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL TERHADAP PUTUSAN NO. 02/PHI.G/2011/PN.MKS**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**EMI HUMAIRAH HAMZAH**

**B 111 10 297**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi  
Sarjana Dalam Program Bagian Hukum Acara  
Program Studi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2014**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

### **TINJAUAN YURIDIS PENOLAKAN GUGATAN PERWAKILAN KELOMPOK (CLASS ACTION) PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PUTUSAN NO. 02/PHI.G/2011/PN.MKS**

**Disusun dan diajukan oleh**

**EMI HUMAIRAH HAMZAH**

**B 111 10 297**

Telah dipertahankan di Hadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk  
Dalam Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana  
Bagian Hukum Acara Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Dan Dinyatakan Diterima

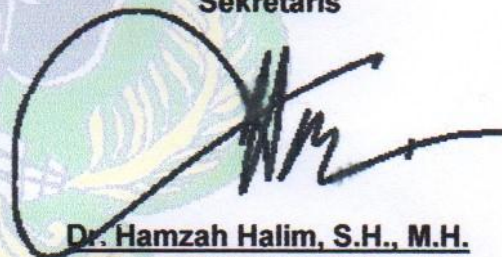
**Panitia Ujian**

**Ketua**



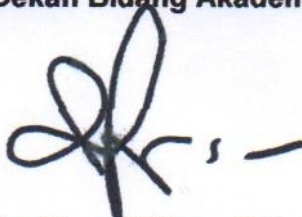
**Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.**  
NIP. 19640824 199103 2 002

**Sekretaris**



**Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H.**  
NIP. 19731231 199903 1 003

**An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,**



**Prof. Dr. Ir. Abrar Saleng, S.H., M.H.**  
NIP. 19630419 198903 1 003

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Diterangkan bahwa Skripsi Mahasiswa

Nama : **EMI HUMAIRAH HAMZAH**

No.Pokok : **B111 10 297**

Bagian : **HUKUM ACARA**

Judul Skripsi : **TINJAUAN YURIDIS PENOLAKAN GUGATAN  
PERWAKILAN KELOMPOK (CLASS ACTION) PADA  
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP  
PUTUSAN NO. 02/PHI.G/2011/PN.MKS**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

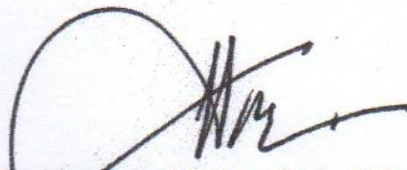
Makassar, April 2014

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.**  
NIP. 19640824 199103 2 002

**Pembimbing II**



**Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H.**  
NIP. 19731231 199903 1 003



## PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : EMI HUMAIRAH HAMZAH  
No. Pokok : B111 10 297  
Bagian : Hukum Acara  
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Penolakan Gugatan Perwakilan Kelompok  
(*Class Action*) pada Pengadilan Hubungan Industrial  
terhadap Putusan No.02/PHL.G/2011/PN.Mks)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, April 2014

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Prof. Dr. Ir. Abrar Saleng, S.H., M.H.  
NIP. 19630419 198903 1 003

## ABSTRAK

**EMI HUMAIRAH HAMZAH (B11110297)**, *Tinjauan Yuridis Penolakan Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) Pada Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Putusan No. 02/PHI.G/2011/PN.Mks.* Dibimbing oleh Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H. selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pertimbangan hakim terhadap penolakan Gugatan Perwakilan Kelompok dalam Putusan perkara No.02/PHI.G/2011/PN.Mks., serta untuk mengetahui penyelesaian sengketa perselisihan hak yang menggunakan gugatan perwakilan kelompok.

Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Negeri Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kepustakaan dan metode wawancara kemudian data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) majelis hakim telah memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan pasal 5 yang mewajibkan hakim untuk memeriksa dan mempertimbangkan kriteria gugatan perwakilan kelompok apakah gugatan yang diajukan oleh penggugat telah memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 PERMA No.1 Tahun 2002 tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok serta ditetapkan dalam suatu penetapan pengadilan. Selain itu majelis hakim pula memutuskan berdasarkan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengingat perkara tersebut mengenai perselisihan hak. Hal tersebut terlihat pada tindakan majelis hakim yang memutus perkara ini sebelum melakukan pemeriksaan mengenai pokok perkaranya, majelis hakim memeriksa mengenai formalitas gugatan penggugat. Namun gugatan dalam bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok tidak dapat diterapkan atau digunakan pada UU PPHI mengingat Pasal 84 UU PPHI. Berbeda dengan UU No.23/1997 tentang Lingkungan Hidup, UU No.8/1999 tentang Perlindungan konsumen, UU No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi dan UU No. 41/1999 tentang Kehutanan dapat menerapkan gugatan perwakilan kelompok karena undang-undang tersebut telah mengatur mengenai gugatan perwakilan kelompok. Oleh karena itu Majelis hakim kemudian menyatakan gugatan tersebut tidak dapat diterima. (2) Oleh karena PERMA No.1/2002 tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok tidak dapat diterapkan pada Pengadilan Hubungan industrial, maka penyelesaian perselisihan dalam perkara ini dapat diselesaikan dengan cara mengajukan kembali gugatan baru namun menggunakan gugatan biasa dengan surat kuasa khusus dari pekerja yang berselisih ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan UU PPHI.

## KATA PENGANTAR

***Bismillahirrahmanirrahim,***

***Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,***

Alhmdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dengan tepat waktu dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program studi strata satu/Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar. Serta tak lupa penulis panjatkan salawat dan salam atas junjungan Rasulullah Sallallahu Alaihi Wassalam sebagai sauri tauladan dan pembawa kebenaran bagi ummat serta keluarga, tabiin dan tabiut tabiin yang berjuang di jalan-Nya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menemukan hambatan dan tantangan baik bersifat internal maupun eksternal sehingga penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagai suatu karya ilmiah. Hal ini disebabkan oleh faktor keterbatasan penulis sebagai manusia yang masih berada dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan partisipasi aktif dari semua pihak berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaannya.

Skripsi ini khusus penulis persembahkan kepada ayahanda tercinta **Drs. Hamzah Abbas, M.H.** dan Ibunda tercinta **Dra. Syahirah Abdul Muttalib** yang dengan penuh kasih sayang mendidik dan membesarkan penulis dengan segala pengorbanan yang tak ternilai harganya. Kepada

kakakku Achmad Rusyaidi Hamzah, S.H., M.Kn., Rafiqah Fakhruddin, S.H., dan tanteku Syamsiar serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan serta bantuan moril selama ini. Untuk itu hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga senantiasa mendapat berkah, rahmat dan tetap dalam lindungan-Nya. Amin.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Marwati Riza, S.H.,M.Si. selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hamzah Halim, S.H.,M.H. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, serta senantiasa memantau penulis dalam menyelesaikan skripsi ini agar selesai tepat pada waktunya.

Untuk kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. dr. Idrus Paturusi, SPBO selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Aswanto, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Prof.Dr.M. Syukri Akub , S.H., M.H. selaku ketua Hukum Acara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Dr. Muh. Hasrul, S.H., M.H., Ariani Arifin, S.H., M.H., dan Andi



Syahwiah A. Sapiddin, S.H., M.H., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan saran dan petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Dr. Nurfaidah Said, S.H., M.Hum., M.Si selaku Penasihat Akademik penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh Staf Akademik Fakultas Hukum Unhas yang sedianya mengurus segala urusan administrasi penulis dengan penuh kesabaran meski dalam kondisi sangat lelah.
7. Chandrayana, S.H., selaku Hakim Pengadilan Negeri Makassar, Syahrir, S.H., M.H., selaku pengacara dari Law Firm Syahrir serta Hawandy Andy Mas, S.H., selaku pengacara Lembaga Bantuan Hukum Makassar yang telah membantu penulis selama meneliti.
8. Buat sahabatku dan seperjuanganku Bani P. Hasanuddin, S.H., Triya Wulandari, S.H., Syifa Fauziah, S.Km., Saifullah Anwar, S.H., Dedy Dermawan Armadi, Sumange serta saudara JNK lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan.
9. Buat partnerku Nadli Affandy, S.E., yang telah setia dan penuh kasih sayang mendampingi, membantu dan memberi semangat serta dukungan selama penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada kawan-kawan KKN Gelombang 85 Universitas Hasanuddin, Posko Kecamatan Sendana, Kelurahan Mosso Dhua,

Kabupaten Majene, Sulawesi Barat.

11. Rekan-rekan Legitimasi 2010 yang telah memberikan bantuan dan kerjasamanya yang baik selama penulis mengikuti pendidikan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu selama penulis mengikuti pendidikan sampai menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Hukum dan penulis berharap semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas bantuan dan jasa-jasa semua pihak yang telah berupaya membantu penyusunan skripsi ini. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

*Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Makassar, Mei 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> ii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pengadilan Hubungan Industrial .....	9
1. Pengertian Hubungan Industrial dan Hubungan Kerja .....	9
2. Pihak-Pihak dalam Hubungan Industrial serta Hak dan Kewajibannya .....	12
3. Perselisihan Hubungan Industrial.....	21
4. Prosedur Pengajuan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. ....	26
B. Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) .....	28
1. Pengertian Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) ..	28
2. Syarat Formil Perwakilan Kelompok (Class Action).....	31
3. Syarat Pengajuan Surat Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) .....	40

4. Manfaat dan Tujuan Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) .....	46
5. Dasar Hukum Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) .....	49
6. Proses Pengajuan Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) .....	52
BAB III METODE PENELITIAN .....	59
A. Lokasi Penelitian .....	59
B. Jenis Dan Sumber Data .....	59
C. Teknik Pengumpulan Data .....	60
D. Analisa Data .....	60
BAB IV PEMBAHASAN .....	61
A. Pertimbangan Hakim terhadap Penolakan Gugatan Perselisihan Hak Dalam Bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok pada Putusan Perkara No.02/PHI.G/2011/PN.MKS .....	61
1. Putusan No. 02/PHI.G/2011/PN.Mks. ....	61
2. Analisis Penulis .....	75
B. Penyelesaian Perselisihan Hak Yang Menggunakan Gugatan Perwakilan Kelompok .....	81
BAB V PENUTUP .....	84
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk sosial yaitu melakukan interaksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya demi melengkapi kebutuhan masing-masing. Akibat adanya hubungan tersebut maka timbullah hak dan kewajiban yang mana hak dan kewajiban tersebut dilindungi oleh hukum. Hukum diperlukan sebagai pelindung untuk penentuan hak dan kewajiban agar segala yang bertalian dengan hubungan antar manusia atau individu yang satu dengan individu lainnya tercipta secara harmonis, berkeadilan serta seimbang.

Hukum telah memberikan hak dan kewajiban dalam suatu hubungan yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga apabila dilanggar akan berakibat, bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka pengadilan. (Soedjono Dirdjosisworo,2010:131)

Hubungan hukum tersebut dapat dijumpai pada hubungan kerja di suatu perusahaan yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling mengikatkan diri melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan ini berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak. Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dikenal sebagai hubungan industrial.

Hubungan tersebut haruslah terjalin secara harmonis, dinamis, berkeadilan serta seimbang sebagaimana tujuan semula hubungan industrial tersebut tercipta bersama agar dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Untuk memberi kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Namun terkadang, semua upaya telah dilakukan tetapi perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak terelakkan karena adanya salah satu atau lebih pihak yang tidak beritikad baik yang mana salah satu atau lebih hak dan kewajiban yang telah disepakati tidak terpenuhi. Perselisihan yang dimaksud dalam hubungan kerja ini adalah perselisihan hubungan industrial.

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menurut UU PPHI bahwa penyelesaian perselisihan dapat ditempuh melalui pengadilan dan/atau di luar pengadilan. Namun sebelum upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka terlebih dulu upaya penyelesaian perselisihan wajib dilakukan di luar pengadilan yaitu melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila upaya



penyelesaian yang dilakukan di luar pengadilan tidak menemukan titik temu maka barulah upaya penyelesaian melalui pengadilan dilakukan.

Akan tetapi, upaya perundingan yang dilakukan oleh para pihak dalam hal ini pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha kadangkala menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari. Maka pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh diberikan hak oleh undang-undang yaitu UU Ketenagakerjaan, untuk melakukan mogok kerja terhadap perusahaan yang bertujuan untuk memaksa perusahaan/majikan mendengarkan dan menerima tuntutananya.

Walaupun mogok kerja merupakan hak para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, namun mogok kerja juga dapat dikatakan tidak sah apabila tidak memenuhi kualifikasi syarat sah mogok kerja. Apabila hal tersebut terjadi maka pengusaha atau organisasi pengusaha diberikan hak oleh undang-undang untuk dapat memberikan sanksi seperti tidak membayar upah kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja tersebut.

Menarik masalah di atas, perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dari salah satu perkara di Pengadilan Negeri Kelas IA

Makassar dimana sebuah perusahaan dalam hal ini PT. Inco. Tbk., berselisih dengan pekerja/buruhnya karena adanya pemotongan upah dalam bentuk *no pay for sift code*, *sick leave*, dan/atau *no pay* (*pengurang*) yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan dikarenakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh PT. Inco. Tbk., telah melakukan mogok kerja. Para pihak telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan sebagaimana prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu UU PPHI namun gagal dan tidak tercapai kesepakatan.

Karena perundingan tersebut gagal, maka pekerja/buruh yang berjumlah ribuan orang yaitu 1075 (seribu tujuh puluh lima) yang diwakili oleh pengurus inti dari serikat pekerja/serikat buruh PT. Inco. Tbk., dan bertindak sebagai penggugat, mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar terhadap tergugat PT. Inco. Tbk., dengan register No. 16/PHI.G/2009/PN.MKS.

Terhadap gugatan tersebut, tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya, tergugat membenarkan adanya mogok kerja tapi tidak membenarkan mogok kerja tersebut adalah sah. Tergugat berdalih bahwa alasan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh tidak berdasar hukum serta tergugat berdalih bahwa tindakan pemotongan upah penggugat akibat mogok kerja tersebut adalah sah secara hukum. Tergugat pula

mempermasalahkan surat kuasa dalam gugatan tersebut yang dianggap tidak sah menurut hukum. Tergugat memohon agar gugatan tersebut ditolak atau menyatakan gugatan tersebut tidak dapat diterima dan menguhukum penggugat untuk membayar segala dan seluruh biaya yang timbul dalam perkara tersebut. Kemudian majelis hakim mempertimbangkan gugatan penggugat dan eksepsi tergugat dengan berdasar Pasal 123 ayat 1 HIR (Pasal 147 ayat 1 Rbg) tentang syarat sah surat kuasa yang artinya gugatan tersebut cacat formil, maka majelis hakim menjatuhkan putusan dengan menyatakan gugatan tersebut tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard/NO*).

Karena gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat diterima maka secara hukum, para penggugat kembali mengajukan gugatan baru dalam bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok atau lebih dikenal dengan gugatan *class action* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar terhadap tergugat yang sama yakni PT. Inco. Tbk., dengan register No. 02/PHI.G/2011/PN.MKS.

Isi gugatan tersebut pada pokoknya sama dengan isi gugatan sebelumnya namun telah dilakukan perbaikan. Terhadap gugatan penggugat, tergugat kemudian melakukan eksepsi yang pada pokoknya tidak membenarkan Gugatan Perwakilan Kelompok dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan masih

mempermasalahkan mengenai surat kuasa yang digunakan oleh penggugat. Terhadap eksepsi tergugat, Majelis Hakim kemudian menetapkan putusan dengan pertimbangan berdasar hukum. Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan yang diajukan oleh penggugat dalam bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard/NO*).

Atas dasar pertimbangan dan putusan majelis hakim, penggugat sebagai Pemohon Kasasi kemudian mengajukan kasasi dalam bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok dengan register No. 304K/PDT.SUS/2012 terhadap tergugat sebagai Termohon. Dalam gugatan yang pada pokoknya, Pemohon Kasasi merasa keberatan terhadap pertimbangan dan putusan majelis hakim seluruhnya karena Pemohon Kasasi berdalil bahwa majelis hakim telah salah menerapkan hukum, Pemohon Kasasi memohon agar gugatan yang diajukan dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok dinyatakan sah serta menyatakan bahwa aksi mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi adalah sah serta tindakan pemotongan upah yang dilakukan oleh Termohon merupakan bentuk tindakan balasan dan melanggar ketentuan undang-undang. Selain itu, Pemohon Kasasi meminta Mahkamah Agung Republik Indonesia memerintahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Kelas IA Khusus Makassar agar melanjutkan pemeriksaan dalam pokok perkara atas perkara No. 02/PHI.G/2011/PN.Mks.

Terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung kemudian berpendapat, bahwa seluruh keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena pertimbangan dan amar putusan *Judex Facti* tidak salah atau tidak keliru dalam menerapkan hukum sehingga Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebagaimana dikemukakan di atas, maka adapun uraian rumusan masalah dalam pembahasan penulisan skripsi ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap penolakan gugatan perselisihan hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok pada putusan perkara No.02/PHI.G/2011/PN.Mks?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa perselisihan hak yang menggunakan gugatan perwakilan kelompok?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami pertimbangan hakim terhadap penolakan gugatan perwakilan kelompok dalam putusan perkara No.02/PHI.G/2011/PN.Mks.
2. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa perselisihan hak yang menggunakan gugatan perwakilan kelompok.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangsi pemikiran bagi penegak hukum, praktisi hukum, mahasiswa Fakultas Hukum, dan merupakan bahan kajian lebih lanjut untuk memecahkan suatu permasalahan yang terkait.
2. Menjadi bahan informasi kepada pihak yang berminat meneliti masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengadilan Hubungan Industrial**

##### **1. Pengertian Hubungan Industrial dan Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya UU Ketenagakerjaan, sudah mulai dikenal istilah hubungan industrial. Pada awalnya hubungan industrial dimaksudkan untuk mengganti istilah hubungan perburuhan atau hubungan kerja. Pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun kemudian disadari bahwa hubungan antara perkerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain. Karena hal tersebut istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi, karena tidak cukup lagi menggambarkan permasalahannya. Dengan demikian mulailah berkembang istilah baru, yaitu *industrial relation* (hubungan industrial) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari hubungan perburuhan.

Dalam UU Ketenagakerjaan, membedakan pengertian antara hubungan kerja dan hubungan industrial. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan, "*Hubungan Kerja adalah*

*hubungan antara pengusaha dan pekerja/ buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”*

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak satu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya dengan pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. (Zaeni Asyhadie, 2007:44)

Sedangkan pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan menyatakan,

*“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945”*

Dari pengertian hubungan industrial di atas, terdapat tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dimana masing-masing pihak mempunyai fungsi, sebagai berikut: (Supomo Suparman, 2009:2)

- Pemerintah yang mewakili masyarakat menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.
- Pekerja menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.

- Pengusaha menciptakan usaha dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja.

Interaksi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam membina hubungan kerja yang seimbang dan harmonis inilah yang disebut hubungan industrial. Beberapa pengertian hubungan industrial antara lain dirumuskan sebagai berikut:

Payaman J. Simajuntak mengemukakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan.

Yunus Shamad, merumuskan bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Muzni Tambusai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan industrial yang intraktif yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

## **2. Pihak-Pihak dalam Hubungan Industrial serta Hak dan Kewajibannya**

Guna mewujudkan hubungan kerja/hubungan industrial yang harmonis, UU Ketenagakerjaan melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial. Pihak-pihak tersebut adalah: (Zaeni Asyhadie, 2007:19)

### **a. Pekerja/buruh**

Pada zaman penjajahan Belanda pekerja dikenal dengan sebutan buruh dimana buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang dan mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Tetapi seiring dengan perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) II Tahun 1985. Alasan pemerintah mengganti istilah buruh dianggap kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada pihak lain yakni majikan. (Lalu Husni, 2003:36)

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Pasal 1 angka 3 undang-undang ini memberikan pengertian pekerja adalah *“Tenaga kerja yang berada di*

*dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.”*

Dalam UU PPHI Pasal 1 angka 9 juga memberikan pengertian pekerja/buruh adalah *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa pekerja adalah sebagai bagian dari ketenagakerjaan, dalam hal ini sudah mendapat pekerjaan. Selanjutnya pekerja memiliki hak yaitu menerima upah dari majikannya. Yang mana upah tersebut merupakan hasil dari tenaga atau jasa yang diberikan kepada atasan atau majikan. Selain hak, pekerja juga memiliki kewajiban sebagaimana yang diungkapkan Lalu Husni (2003:46) yaitu:

- 1) *Bagi pihak pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.*
- 2) *Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan.*
- 3) *Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaiannya, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.*

b. Serikat pekerja/serikat buruh

Sejak dulu buruh/pekerja dikenal dengan golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni golongan di atas (majikan). Untuk itulah kehadiran organisasi buruh/pekerja dibutuhkan agar memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak yang di atas (majikan).

Sehubungan dengan penjelasan di atas maka pemerintah telah menetapkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja (UU Serikat Pekerja/Buruh). Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang ini disebutkan bahwa:

*“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”*

Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diembahkan oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif pekerja/buruh tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya.



c. Pemberi kerja/pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh/pekerja, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila. Hal ini sesuai dengan pendapat Lalu Husni (2003:27) menyatakan bahwa:

*“Istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Maka dari itu diubahlah istilah majikan menjadi pengusaha”*

Sehubungan dengan hal tersebut, pengertian pengusaha terdapat di dalam UU PPHI Pasal 1 angka 6 yang menyebutkan bahwa Pengusaha adalah:

- 1) *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- 2) *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- 3) *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.*

Sama halnya dengan pekerja, seorang pengusaha juga memiliki hak yaitu mendapatkan hasil kerja atau jasa dengan lebih baik dan maksimal dari karyawan atau pekerjaan. Menurut S Lumban Gaol (2004:7) bahwa disamping menerima hak, pengusaha juga wajib melaksanakan kewajibannya, antara lain:

- 1) *Wajib membayar upah tepat pada waktu yang disepakati;*
- 2) *Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian;*
- 3) *Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja;*
- 4) *Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.*
- 5) *Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja dan perlakuan hak asasi manusia dalam hubungan kerja.*

d. Organisasi pengusaha

Dalam Pasal 105 UU No. 13 tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut,

- (1) *Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.*
- (2) *Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Menurut Lalu Husni (2000:44) bahwa terdapat dua organisasi pengusaha di Indonesia yaitu:

1) Kadin

Kadin Adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak di bidang perekonomian, dengan tujuan:

- a) Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945;
- b) Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan secara efektif dalam pembangunan nasional.

## 2) Apindo

Apindo adalah organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo).

Adapun tujuan Apindo dibentuk yakni:

- a) *Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.*
- b) *Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan, dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.*
- c) *Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil.*

- d) *Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.*

Berdasarkan tujuan didirikannya organisasi pengusaha seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenagakerjaan dan berusaha atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Hal ini dikemukakan oleh Imam Soepomo (1983:37) bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah:

*“Kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.”*

Meskipun demikian organisasi pengusaha harus tetap memberikan peran penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi.

- e. Lembaga kerja sama bipartit/tripartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah

ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah. Tujuan lembaga kerja sama ini adalah agar tercapai kerja sama di antara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan di bidang sosial ekonomis, terutama di bidang ketenagakerjaan.

Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari:

- 1) Lembaga kerja sama tripartit nasional, provinsi, kabupaten/kota; dan
- 2) Lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, provinsi, kabupaten/kota.

f. Pemerintah

Campur tangan pemerintah sangat dibutuhkan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan agar menciptakan hubungan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah, atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan

perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Adapun Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 mengatur secara normatif pengawasan perburuhan. Pengawasan dibidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan yang memiliki wewenang sebagai berikut:

- 1) *Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.*
- 2) *Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.*
- 3) *Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.*

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak normatif pekerja yang berdampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.



### **3. Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU PPHI menyatakan, “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penyebab utama perselisihan perburuhan adalah karena adanya pertentangan pendapat antara buruh dengan pengusaha. Pertentangan pendapat tersebut dapat mengakibatkan: (Sehat Damanik,2006:21)

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

### **c. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **1) Bipartit**

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar penyelesaian perselisihan terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan dapat menghasilkan penyelesaian yang

saling menguntungkan. Dengan cara ini, menurut pandangan Aloysius Umiyono (2001:221), akan mendorong terciptanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling membutuhkan satu sama lain.

## 2) Mediasi

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Upaya mediasi ini bersifat wajib setelah kegagalan upaya bipartit. Berdasarkan UU PPHI disebutkan bahwa mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Tugas para mediator adalah untuk melakukan mediasi dan wajib mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berperkara apabila upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran, maka perselisihan tersebut bisa digugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

### 3) Konsiliasi

Berbeda dengan mediasi yang bersifat wajib, Konsiliasi dan arbitrase merupakan lembaga pilihan yang hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga tersebut. Artinya jika upaya bipartit gagal, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih upaya penyelesaian antara konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tidak memilih salah satu dari upaya tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan melalui mediasi.

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Khusus untuk perselisihan hak, hanya dapat diselesaikan melalui lembaga bipartit, mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial.

Yang bertugas sebagai penengah dalam hal ini adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu

pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

#### 4) Arbitrase

Sama dengan konsiliasi, Lembaga Arbitrase merupakan lembaga yang hanya dapat menyelesaikan suatu Perselisihan Hubungan Industrial apabila pihak-pihak yang bersengketa sepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui arbitrase. Dalam penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat diselesaikan, sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter, para arbiter dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

Dalam melaksanakan tugasnya, arbiter harus mengawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Namun apabila gagal, arbiter

meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu menguatkan pendiriannya.

Untuk mengakhiri perselisihan arbiter membuat putusan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mengikat perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum untuk bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

#### 5) Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

### **4. Prosedur Pengajuan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan pradilan umum dan hukum acara

yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial dijelaskan dalam Pasal 57 UU PPHI sebagai berikut :

*“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini.”*

Adapun secara ringkas prosedur pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut :

- Pengajuan Gugatan
  - Ditulis dalam Bahasa Indonesia
  - Mencantumkan tempat dimana surat permohonan gugatan dibuat.
  - Mencantumkan tanggal pembuatan surat gugatan
  - Diajukan dalam 6 (enam) rangkap
  - Jenis Perkara (Perselisihan Hak, Perselisihan PHK, Perselisihan Kepentingan atau Antar SP)
  - Ditandatangani oleh penggugat atau Kuasa Hukumnya di atas meterai Rp6.000,- (enam ribu rupiah)
  - Identitas para pihak yang berperkara
  - Identitas Kuasa Hukum apabila menggunakan Kuasa Hukum
  - Posita (Dalil-dalil yang digunakan dalam surat gugatan yang merupakan dasar atau alasan dari adanya suatu tuntutan dari pihak Penggugat), tentang objek perkara, fakta hukum, kualifikasi perbuatan tergugat, uraian kerugian, serta bunga dan denda atas perbuatan tergugat.

- Petitum (tuntutan pokok dari penggugat yang dimohonkan oleh penggugat kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri agar tergugat dihukum sesuai dengan petitum, yang diajukan oleh penggugat.

## **B. Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)**

### **1. Pengertian Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)**

Istilah *class action* berasal dari dua kata bahasa Inggris yaitu *class* dan *action* yang berarti gabungan. Pengertian *class* dalam hal ini adalah sekelompok orang, benda, kualitas, atau kegiatan yang mempunyai kesamaan sifat atau ciri, sedangkan pengertian *action* dalam dunia hukum adalah tuntutan yang diajukan ke Pengadilan. Sehingga *class action* digambarkan sebagai suatu pengertian yang mana sekelompok besar orang yang berkepentingan dalam suatu perkara, satu atau lebih dari mereka dapat menuntut atau dituntut mewakili kelompok besar orang tersebut tanpa harus menyebutkan satu per satu anggota kelompok yang diwakili.

Jadi, gugatan perwakilan kelompok adalah suatu prosedur beracara dalam proses perkara perdata biasa yang biasanya berkaitan dengan permintaan ganti kerugian, yang memberikan hak prosedural terhadap satu atau beberapa orang untuk bertindak sebagai penggugat untuk memperjuangkan kepentingan para penggugat itu sendiri, dan sekaligus untuk mewakili kepentingan ratusan, ribuan, bahkan jutaan orang lainnya yang



mengalami kesamaan penderitaan atau kerugian. (Susanti Adi Nugroho, 2010:7)

Henry Campbell Black dalam E. Sundari (2002:8) menggambarkan suatu pengertian dimana sekelompok besar orang bekepentingan dalam suatu perkara, salah satu atau lebih dapat menuntut atau dituntut mewakili kelompok besar orang tersebut tanpa harus menyebutkan satu per satu anggota kelompok yang diwakilinya. Dalam *Grollier Multi Media Encyclopedi*, dikatakan bahwa *class action* adalah gugatan yang diajukan oleh seorang atau lebih anggota kelompok masyarakat, mewakili seluruh kelompok masyarakat tersebut.

Menurut M. Yahya Harahap (Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, 2008:139), bahwa *class action* merupakan sinonim *class suit* atau *representative action* (RA) yang berarti:

- a. Gugatan yang berisi tuntutan melalui proses pengadilan yang diajukan oleh satu atau beberapa orang yang bertindak sebagai wakil kelompok (*class representative*);
- b. Perwakilan kelompok itu bertindak mengajukan gugatan tidak hanya untuk dan atas nama mereka, tetapi sekaligus untuk dan atas nama kelompok yang mereka wakili, tanpa memerlukan surat kuasa dari anggota kelompok;

- c. Dalam pengajuan gugatan tersebut, tidak perlu disebutkan secara individual satu per satu identitas anggota kelompok yang diwakili;
- d. Yang penting, asal kelompok yang diwakili dapat didefinisikan identifikasi anggota kelompok secara spesifik;
- e. Selain itu, antara seluruh anggota kelompok, dengan wakil kelompok terdapat kesamaan fakta atau dasar hukum yang melahirkan:
  - kesamaan kepentingan (*common interest*),
  - kesamaan penderitaan (*common grievance*), dan
  - apa yang dituntut memenuhi syarat untuk kemanfaatan bagi seluruh anggota.

Pengertian gugatan perwakilan kelompok (*class action*) menurut PERMA Nomor 1 Tahun 2002 tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok Pasal 1 huruf a yang menyatakan:

*“Gugatan Perwakilan Kelompok adalah suatu tata cara pengajuan gugatan, dalam mana satu orang atau lebih yang mewakili kelompok mengajukan gugatan untuk diri atau diri-dirimereka sendiri dan sekaligus mewakili kelompok orang yang jumlahnya banyak, yang memiliki kesamaan fakta atau dasar hukum antara wakil kelompok dan anggota kelompok dimaksud;”*

Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU Pengelolaan Lingkungan Hidup) Pasal 37 ayat (1) menyatakan bahwa:

*“masyarakat berhak mengajukan gugatan perwakilan ke Pengadilan dan/atau melaporkan ke Penegak Hukum*

*mengenai berbagai masalah lingkungan hidup yang merugikan perikehidupan masyarakat;"*.

Dalam pasal ini tidak menyebutkan secara jelas mengenai pengertian gugatan perwakilan kelompok. Namun dalam penjelasan pasal tersebut menyatakan bahwa yang dimaksud hak mengajukan gugatan perwakilan adalah hak kelompok kecil masyarakat untuk bertindak mewakili masyarakat dalam jumlah besar yang dirugikan atas dasar kesamaan permasalahan, fakta hukum, dan tuntutan yang ditimbulkan karena pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup.

Demikian pula pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen Pasal 46 ayat (1) huruf (b), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi (UU Jasa Konstruksi) tidak menjelaskan secara jelas mengenai pengertian gugatan perwakilan kelompok namun pada pejelasanannya bahwa undang-undang ini mengakui gugatan kelompok atau *class action*.

## **2. Syarat Formil Perwakilan Kelompok (*Class Action*)**

Dari beberapa definisi *class action* di atas maka didapatkan unsur-unsur dari *class action*, yaitu:

### **a. Gugatan Acara Perdata**

Gugatan dalam *class action* masuk dalam lapangan hukum perdata. Istilah gugatan dikenal dalam hukum acara perdata sebagai suatu tindakan yang bertujuan untuk memperoleh

perlindungan hak yang diberikan oleh pengadilan untuk menghindari adanya upaya main hakim sendiri. Gugatan yang merupakan bentuk tuntutan hak yang mengandung sengketa, pihak-pihaknya adalah penggugat dan tergugat. Pihak disini dapat berupa perorangan maupun badan hukum. Umumnya tuntutan dalam gugatan perdata adalah ganti rugi.

b. Kelompok (*class*)

Yang membentuk atau membangun terwujudnya suatu kelompok atau kelas menurut hukum, terdiri dari sekian banyak perorangan (*individu*). Perorangan yang banyak tersebutlah yang menampilkan kelompok yang dapat diketahui atau dipastikan. Keberadaan kelompok terdiri dari dua komponen yakni: (M. Yahya Harahap, 2008:145)

1) Wakil Kelompok (*Class Representative*)

Gambaran dan keberadaan serta kapasitas wakil kelompok menurut hukum, memiliki karakter sebagaimana diuraikan di bawah ini.

- a) Orang yang tampil bertindak mengambil inisiatif mengajukan gugatan untuk mengatasnamakan diri sendiri sebagai wakil kelompok dan sekaligus atas nama anggota kelompok;
- b) Jumlah wakil kelompok terdiri satu atau beberapa orang;

- c) Kedudukan dan kapasitas wakil kelompok dalam mengajukan gugatan adalah sebagai kuasa menurut hukum;
- d) Bagi anggota kelompok yang tidak setuju, diberi hak *Opting Out (Opt Out)*;
- e) Syarat Wakil Kelompok yaitu memiliki kejujuran dan kesungguhan untuk melindungi anggota kelompok;
- f) Wakil kelompok dapat menunjuk kuasa atau pengacara.

## 2) Anggota Kelompok (*Class Member*)

- a) Jumlah anggota kelompok banyak (*Numerous Persons*);
- b) Deskripsi kelompok jelas, meskipun tidak perlu menyebutkan nama-nama dari anggota kelompok;
- c) Anggota kelompok tidak perlu diidentifikasi secara individual.

## c. Adanya Kerugian yang Nyata-Nyata Diderita

Untuk dapat mengajukan *class action* baik pihak wakil kelompok maupun anggota kelompok harus benar-benar atau secara nyata mengalami kerugian atau diistilahkan *concrete injured parties*. Pihak-pihak yang tidak mengalami kerugian secara nyata tidak dapat memiliki kewenangan untuk mengajukan *class action*.

d. Kesamaan Fakta atau Dasar Hukum

Kesamaan fakta atau dasar hukum yang dimaksud bersifat substansial artinya harus memiliki kepentingan yang sama antara wakil kelompok dengan anggota kelompok (Susanti Adi Nugroho, 2002: 28). Kesamaan yang dimaksud, harus dijelaskan wakil kelompok dalam gugatannya, dengan ketentuan:

- Tidak berarti kesamaan fakta atau dasar hukum itu harus persis serupa secara mutlak,
- Dimungkinkan adanya perbedaan, dengan syarat:
  - Perbedaan itu tidak substansial dan prinsipal,
  - Perbedaan yang terjadi di antara anggota, tidak bersifat persaingan kepentingan.

e. Kesamaan Jenis Tuntutan

Syarat ini berkaitan erat dengan syarat kesamaan fakta atau dasar hukum. Namun demikian, syarat kesamaan jenis tuntutan secara implisit disebut dalam Pasal 1 huruf b PERMA GPK yang berbunyi, "*Wakil kelompok adalah satu orang atau lebih yang menderita kerugian yang mengajukan gugatan dan sekaligus mewakili kelompok orang yang lebih banyak jumlahnya.*"

Jika ketentuan pasal tersebut diamati lebih teliti, dapat dikemukakan kandungan yang terdapat di dalamnya, antara lain:

- Ada kelompok yang diwakili oleh satu atau beberapa orang yang mengalami penderitaan atau bencana;
- Jumlah anggota kelompok banyak;
- Di antara wakil dan anggota kelompok terdapat persamaan kepentingan;
- Terdapat persamaan penderitaan;
- Pemulihan yang dituntut menurut sifatnya bermanfaat untuk semua anggota kelompok;
- Bentuk kelompoknya dapat dideskripsikan karakteristiknya dengan jelas, sehingga tidak sulit mengelola pengadministrasiannya.

Menurut Susanti Adi Nugroho dalam bukunya *“Class Action dan Perbandingannya dengan Negara Lain”* (2010:71) bahwa:

Untuk menentukan suatu gugatan dapat diajukan melalui gugatan perwakilan kelompok, terlebih dahulu harus memenuhi beberapa persyaratan, dan wakil kelompok bersama kuasanya dapat membuktikan bahwa gugatan yang diajukan telah memenuhi segala persyaratan yang ditentukan dalam PERMA GPK. Tidak terpenuhinya syarat tersebut maka dapat mengakibatkan gugatan yang diajukan tidak dapat diterima. Pada Pasal 2 PERMA GPK

menentukan suatu perkara gugatan hanya dapat diajukan dengan menggunakan tata cara gugatan perwakilan kelompok atau *class action* apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

*1) Jumlah anggota kelompok sedemikian banyak sehingga tidaklah efektif dan efisien apabila gugatan dilakukan secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama dalam satu gugatan;*

PERMA GPK tidak menentukan berapa jumlah minimal anggota kelompok agar gugatan dapat diperiksa berdasarkan perwakilan kelompok. PERMA GPK hanya mensyaratkan bahwa jumlah anggota kelompok sedemikian banyak sehingga tidaklah praktis dan efisien apabila pengajuan gugatan dilakukan secara sendiri-sendiri. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya berbagai penafsiran. Oleh karena itu, hakim dalam menerapkan persyaratan “jumlah anggota kelompok yang banyak” perlu mempertimbangkan secara saksama, dan benar-benar memperhatikan apakah gugatan perwakilan ini merupakan cara yang paling efisien, praktis, dan tepat dibandingkan gugatan biasa melalui gabungan gugatan.

PERMA juga tidak menentukan batas maksimal anggota kelompok. Namun Pasal 3 huruf e telah mengantisipasi, jika jumlah kelompok sedemikian banyak dapat dibagi dalam subkelompok. Demikian pula jika nilai kerugian dan sifat



kerugian yang dialami oleh masing-masing anggota kelompok berbeda, dapat dipisahkan dalam beberapa subkelompok.

*2) Terdapat kesamaan fakta atau peristiwa dan kesamaan dasar hukum yang digunakan yang bersifat substansial, serta terdapat kesamaan jenis tuntutan di antara wakil kelompok dengan anggota kelompoknya;*

PERMA GPK tidak memberi penjelasan apa dan bagaimana yang dimaksud dengan kesamaan yang bersifat substansial, oleh karena itu, hal tersebut diserahkan kepada diskresi hakim untuk menentukan.

Maksud persamaan jenis tuntutan pada umumnya dalam gugatan perwakilan kelompok yaitu pembayaran ganti kerugian berupa uang, meskipun tidak menutup kemungkinan ganti kerugian yang lain, seperti tuntutan agar pengadilan memerintahkan tergugat berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Namun dalam menentukan persamaan jenis tuntutan harus selalu dikaitkan dengan persyaratan lain seperti adanya persamaan kepentingan, hukum dan fakta, dan persamaan bersama tersebut lebih dominan jika diperbandingkan dengan tuntutan atau kerugian yang sifatnya individu.

3) *Wakil kelompok memiliki kejujuran dan kesungguhan untuk melindungi kepentingan anggota kelompok yang diwakilinya;*

Dalam gugatan perwakilan, para wakil kelompok yang mewakili pada umumnya berjumlah sedikit dan mereka ini juga merupakan bagian dari anggota kelompok, tetapi yang paling kuat bukti-buktinya yang akan tampil sebagai penggugat, mengatasnamakan dan memperjuangkan kepentingan dirinya sendiri maupun yang diwakilinya, yang umumnya berjumlah besar. Wakil Kelompok ini harus benar-benar dapat menjamin kepentingan anggota kelompoknya secara jujur dan bertanggung jawab. Persyaratan ini yang diistilahkan dengan *adequacy of representation* atau kelayakan perwakilan.

Mengenai kelayakan perwakilan, PERMA GPK tidak memberi penjelasan apa dan bagaimana sikap wakil kelompok yang pantas dan jujur, namun lazimnya wakil kelompok disyaratkan yang mengetahui kasusnya secara lengkap, jujur, dan memiliki karakter dan kredibilitas yang baik. Selain hal tersebut, juga tidak ada konflik kepentingan dengan anggota kelompok lainnya, karena wakil kelompok juga merupakan dari bagian anggota kelompok. Wakil kelompok diisyaratkan juga yang memiliki kemampuan finansial untuk membiayai gugatan, menanggung biaya pemberitahuan atau notifikasi. Artinya,

ketidakmampuan secara finansial juga menentukan ketidaklayakan wakil kelompok.

- 4) *Hakim dapat menganjurkan kepada wakil kelompok untuk melakukan penggantian pengacara, jika pengacara melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan kewajiban membela dan melindungi kepentingan anggota kelompoknya.*

Pasal 2 Huruf d PERMA GPK, menentukan bahwa dalam hal pengacara melakukan tindakan yang bertentangan dengan kewajiban membela dan melindungi kepentingan anggota kelompoknya, maka hakim berhak menganjurkan kepada wakil kelompok melakukan pergantian pengacara.

Pasal ini tidak memberikan penjelasan apa yang dimaksud dengan “melakukan tindakan bertentangan dengan kewajiban membela dan melindungi kepentingan anggota kelompoknya”. Juga merupakan kekosongan hukum bahwa PERMA GPK tidak mengatur apakah ada kemungkinan pergantian wakil kelompok melakukan tindakan yang bertentangan dengan kewajiban melindungi kepentingan anggota kelompoknya. Oleh karena itu, Pasal 2 huruf d harus dikaitkan dengan Pasal 2 huruf c, sehingga hakim atas permintaan anggota kelompok kelas, dapat mengganti wakil kelompok yang tidak jujur dan bertentangan dengan kewajiban melindungi kepentingan anggota kelompoknya atau yang mengatasnamakan

kepentingan masyarakat atau kelompok tertentu, tetapi mempunyai kepentingan pribadi. Dengan demikian, tidak saja pengacara tetapi juga wakil kelompok yang tidak cukup melindungi anggota kelompoknya.

### **3. Syarat Pengajuan Surat Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)**

Mengenai pengajuan surat gugatan perwakilan kelompok, merujuk kepada ketentuan Pasal 3 dan Pasal 10 PERMA GPK. Menurut Pasal 3 bahwa persyaratan-persyaratan formal *class action*: (M. Yahya Harahap, 2008:152)

- Tetap tunduk kepada ketentuan yang diatur dalam Hukum Acara Perdata, dalam hal ini HIR dan RBG;
- Namun harus juga memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 3 PERMA GPK. Penerapan yang demikian secara umum ditegaskan pula pada Pasal 10 yang berbunyi “*ketentuan-ketentuan yang lain yang telah diatur dalam Hukum Acara Perdata tetap berlaku, disamping ketentuan-ketentuan dalam PERMA ini*”

Sehubungan dengan hal ini, ada dua sisi syarat pengajuan gugatan yang perlu diperhatikan agar gugatan perwakilan kelompok yang diajukan tidak cacat formil.

a. Persyaratan Umum Berdasarkan Hukum Acara

Ketentuan Pasal 3 PERMA GPK hampir terdapat persamaan syarat-syarat pengajuan gugatan dengan yang diatur dalam HIR atau RBG. Namun demikian, untuk mendapatkan gambaran yang jelas, akan dikemukakan secara ringkas deskripsinya sebagai berikut.

- 1) Mencantumkan dan mengalamatkan gugatan berdasarkan kompetensi relatif (yuridiksi relatif) sesuai dengan sistem dan patokan yang digariskan Pasal 118 HIR.
- 2) Mencantumkan tanggal pada gugatan meskipun pencantuman itu tidak diatur secara tegas, namun dalam praktik peradilan telah dianggap sebagai salah satu syarat formulasi gugatan, meskipun sifatnya tidak imperatif.
- 3) Gugatan ditandatangani penggugat atau kuasanya;
  - Tanda tangan ditulis dengan tanda tangan sendiri, berupa inisial nama penanda tangan;
  - Boleh berbentuk cap jempol berdasarkan St. 1919-776, apabila penggugat tidak pandai menulis.
- 4) Menyebut identitas para pihak yang terdiri dari minimal seperti yang diatur Pasal 118 ayat (1) HIR:
  - Nama lengkap dan alias (jika ada);
  - Alamat atau tempat tinggal.

Apabila alamat dan tempat tinggal tergugat tidak diketahui, dapat dipedomani cara perumusan yang digariskan Pasal 390 ayat (3) HIR.

a) Mencantumkan *fundamentum petendi* yang terdiri dari:

- Dasar hukum gugatan;
- Dasar fakta gugatan

b) Memuat *petitum* gugatan:

- Bisa berbentuk deskripsi tunggal;
- Boleh juga berbentuk alternatif atau *subsidiary* yang masing-masing dideskripsi atau berbentuk subsidair dalam bentuk *ex-aequo at bono*.

b. Persyaratan Khusus Berdasarkan Pasal 3 PERMA GPK

Diantara syarat umum yang diatur dalam Hukum Acara Perdata, ada yang sama dengan ketentuan yang disebut pada Pasal 3 PERMA GPK. Namun demikian, persyaratan tersebut akan dideskripsi satu persatu yang terdiri dari:

a. *Identitas lengkap dan Jelas Wakil Kelompok;*

Huruf a ini hanya memerintahkan penyebutan identitas penggugat, dalam hal ini wakil kelompok. Namun tidak mengurangi keharusan menyebut identitas tergugat sesuai dengan ketentuan umum yang digariskan hukum acara.

- b. *Definisi kelompok secara rinci dan spesifik, walaupun tanpa menyebut nama anggota kelompok satu per satu;*

Mengenai masalah definisi dan deskripsi kelompok sudah dijelaskan pada uraian terdahulu yang dikemukakan kesimpulan mengenai patokan deskripsi kelompok gugatan perwakilan kelompok dengan acuan:

- perumusan definisinya tidak bersifat deskripsi yang kabur (*unvague escription*);
- tetapi juga tidak dituntut deskripsi yang terlampau spesifik;
- Oleh karena itu, pada prinsipnya deskripsi yang dianggap memadai, asal dapat menghindari kesulitan mengelola pengadministrasian anggota kelompok yang bersangkutan.

- c. *Keterangan tentang anggota kelompok yang diperlukan dalam kaitan dengan kewajiban melakukan pemberitahuan;*

Ketentuan ini tidak dijumpai dalam formulasi gugatan berdasarkan Hukum Acara, karena dengan mencantumkan identitas para pihak, pemberitahuan atau panggilan sudah dapat dipenuhi, sebab secara riil mereka tampil dalam gugatan. Demikian halnya dalam gugatan perwakilan kelompok, yang tampil secara nyata dalam

proses perkara, hanya wakil kelompok (*class representative*), sedangkan identitas anggota kelompok tersembunyi atau *in absentee* di balik identitas wakil kelompok. Anggota kelompok adalah penggugat yang tidak hadir atau *in absentee* di forum persidangan. Karena itu, apabila suatu saat diperlukan pemberitahuan kepada anggota kelompok, perlu diterangkan keberadaan mereka dalam gugatan dan keterangan sedemikian rupa sehingga langkah tindakan pemberitahuan itu dapat terlaksana efektif.

- d. *Posita dari seluruh kelompok baik wakil kelompok maupun anggota kelompok, yang teridentifikasi maupun tidak teridentifikasi dikemukakan secara jelas dan rinci;*

Mengenai syarat ini, sama dengan ketentuan umum. Berarti harus jelas dasar hukum dan dasar fakta landasan dalil gugatan. Namun yang perlu diperhatikan dalam syarat ini, perlu ada penegasan bahwa dalil gugatan itu meliputi landasan gugatan seluruh kelompok yang terdiri dari wakil dan anggota kelompok.

- e. *Penegasan tentang beberapa bagian kelompok atau subkelompok;*

Syarat ini tidak bersifat imperatif secara permanen, tetapi secara kondisional, dengan acuan penerapan:



- 1) Sepanjang tidak ada secara objektif subkelompok berdasarkan perbedaan jenis dan jumlah ganti rugi, gugatan tidak perlu memuat hal itu.
- 2) Dengan demikian keharusan merumuskan penegasan subkelompok dalam gugatan perwakilan kelompok, apabila hal itu secara nyata memang ada;
- 3) Dalam hal yang demikian gugatan perwakilan kelompok hanya menyebut atau memformulasi:
  - subkelompok yang ada, dan
  - menyebut perbedaan sifat dan tuntutan ganti rugi bagi setiap subkelompok.

f. *Tuntutan atau petitum tentang ganti rugi.*

Petitum tentang ganti rugi, yaitu:

- Harus dikemukakan dengan jelas dan rinci;
- Memuat atau menjelaskan cara pendistribusian ganti rugi itu kepada seluruh anggota kelompok;
- Usul pembentukan tim atau panel yang bertindak membantu kelancaran pendistribusian ganti rugi.

Pada dasarnya, ketentuan ini sama dengan aturan umum yang digariskan hukum acara. Namun dalam gugatan perwakilan kelompok, terdapat tambahan formulasi mengenai pendistribusian dan tim yang membantu kelancaran pembayaran ganti rugi.

#### 4. Manfaat dan Tujuan Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)

##### a. Manfaat Gugatan *Class Action*

Berikut beberapa manfaat dari gugatan perwakilan kelompok menurut Susanti Adi Nugrogo (2002: 5), yakni:

1) Proses berperkara lebih ekonomis dan biaya lebih efisien.

Tidaklah ekonomis bagi pengadilan jika harus melayani gugatan yang sejenis secara satu per satu. Manfaat ekonomis juga dirasakan oleh tergugat, sebab dengan pengajuan gugatan secara *class action* tergugat hanya satu kali mengeluarkan biaya untuk melayani gugatan pihak-pihak yang dirugikan.

2) Memberikan akses pada keadilan dan mengurangi hambatan-hambatan bagi penggugat individual yang pada umumnya berposisi lemah untuk memperjuangkan haknya di Pengadilan. Melalui gugatan *class action* hambatan-hambatan ini dapat diatasi, dengan cara bersama-sama anggota kelas yang lain dalam satu gugatan perwakilan kelompok.

3) Mengubah sikap pelaku pelanggaran dan menumbuhkan sikap jera bagi mereka yang berpotensi untuk merugikan kepentingan masyarakat luas. Dengan diterapkannya prosedur *class action* berarti mendorong setiap

penanggung jawab usaha atau kegiatan baik swasta maupun pemerintah untuk bertindak lebih hati-hati dalam menjalankan usahanya.

- 4) Penerapan gugatan perwakilan kelompok ini sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam kekuasaan kehakiman bahwa peradilan dilakukan secara sederhana, cepat, dan biaya ringan.
- 5) Mencegah pengulangan proses perkara yang dapat berakibat putusan yang berbeda atau tidak konsisten antara pengadilan atau majelis hakim yang satu dengan majelis yang lain, jika tuntutan tersebut diajukan secara individual.

b. Tujuan Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)

Tujuan gugatan perwakilan kelompok diatur dalam konsideran, antara lain sebagai berikut. (M. Yahya Harahap, 2008:140)

- 1) Mengembangkan Penyederhanaan Akses Masyarakat Memperoleh Keadilan

Dengan satu gugatan, diberi hak prosedural terhadap satu atau beberapa orang bertindak sebagai penggugat untuk memperjuangkan kepentingan penggugat dan sekaligus untuk kepentingan anggota kelompok (bisa ratusan atau ribuan anggota). Hal ini dikemukakan dalam huruf a

konsideran bahwa salah satu tujuan utama proses gugatan perwakilan kelompok untuk menegakkan asas penyelenggaraan peradilan sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan agar akses masyarakat terhadap keadilan semakin dekat. Oleh karena itu, perlu dikembangkan sistem *class action* yang dianggap mampu mengefektifkan atau mengefisienkan proses penyelesaian perkara yang menyangkut kelompok yang banyak anggotanya.

## 2) Mengefektifkan Efisiensi Penyelesaian Pelanggaran Hukum yang Merugikan Orang Banyak

Apabila melalui proses berperkara dengan sistem gugatan perwakilan kelompok, maka:

- a) Secara serentak atau sekaligus dan massal kepentingan kelompok, dibolehkan cukup hanya diajukan dalam satu gugatan saja;
- b) Hal tersebut dapat ditempuh apabila ternyata mereka memiliki fakta atau dasar hukum yang sama, berhadapan tergugat yang sama;
- c) Sehingga jika gugatan diselesaikan sendiri-sendiri, penyelesaian tidak efektif dan efisien, bahkan dimungkinkan terjadi putusan yang saling bertentangan.

Menurut huruf d konsideran PERMA GPK, untuk kepentingan efektifitas dan efisiensi sangat dibutuhkan sistem gugatan perwakilan kelompok. Karena dengan cara demikian satu orang saja dari pihak yang dirugikan yang bertindak sebagai wakil kelompok mengajukan gugatan untuk diri dan sekaligus mewakili kelompok yang jumlahnya banyak, secara formil gugatan dianggap sah untuk penyelesaian kepentingan seluruh kelompok.

#### **5. Dasar Hukum Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)**

Dasar hukum gugatan perwakilan kelompok (*class action*) di Indonesia diperkenalkan melalui konsideran Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2002 tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok. Dalam menimbang butir e, disebutkan:

*Bahwa telah ada berbagai undang-undang yang mengatur dasar-dasar gugatan perwakilan kelompok, dan gugatan yang mempergunakan perwakilan kelompok, seperti Undang-Undang nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan, tetapi belum ada ketentuan yang mengatur acara memeriksa, mengadili dan memutus gugatan yang diajukan;*

Kemudian dalam butir f, menambahkan:

*Bahwa sambil menunggu peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan wewenang Mahkamah Agung dalam mengatur acara peradilan yang belum cukup diatur oleh peraturan perundang-undangan maka demi kepastian, ketertiban, dan kelancaran dalam memeriksa, mengadili,*

*dan memutus gugatan perwakilan kelompok, dipandang perlu menetapkan suatu Peraturan Mahkamah Agung.*

Dalam Pasal 37 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU Pengelolaan Lingkungan Hidup), menyatakan:

- (1) Masyarakat berhak mengajukan gugatan perwakilan ke pengadilan dan/atau melaporkan ke penegak hukum mengenai berbagai masalah lingkungan hidup yang merugikan perikehidupan masyarakat.*
- (2) Jika diketahui bahwa masyarakat menderita karena akibat pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup sedemikian rupa sehingga mempengaruhi perikehidupan pokok masyarakat, maka instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang lingkungan hidup dapat bertindak untuk kepentingan masyarakat.*
- (3) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

Apabila masyarakat konsumen yang dirugikan dalam suatu produk jasa pelayanan atau produk yang dilakukan oleh pelaku usaha berdasarkan Pasal 46 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen (UU Perlindungan Konsumen) menyatakan:

- (1) Gugatan atas pelanggaran pelaku usaha dapat dilakukan oleh:*
  - a. seorang konsumen yang dirugikan atau ahli waris yang bersangkutan;*
  - b. sekelompok konsumen yang mempunyai kepentingan yang sama;*
  - c. lembaga perlindungan konsumen swadaya masyarakat yang memenuhi syarat, yaitu berbentuk badan hukum atau yayasan, yang dalam anggaran dasarnya menyebutkan dengan tegas bahwa tujuan didirikannya organisasi tersebut adalah untuk kepentingan perlindungan konsumen dan telah*

*melaksanakan kegiatan sesuai dengan anggaran dasarnya;*

*d. pemerintah dan/atau instansi terkait apabila barang dan/atau jasa yang dikonsumsi atau dimanfaatkan mengakibatkan kerugian materi yang besar dan/atau korban yang tidak sedikit.*

(2) *Gugatan yang diajukan oleh sekelompok konsumen, lembaga perlindungan konsumen swadaya masyarakat atau pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, atau huruf d diajukan kepada peradilan umum.*

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai kerugian materi yang besar dan/atau korban yang tidak sedikit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

Ketika masyarakat merasa dirugikan dengan adanya pencemaran atau kerusakan lingkungan, maka masyarakat dapat mengajukan gugatan *class action* kepada penyelenggara kehutanan dan/atau yang mendukung terjadinya kerusakan hutan dengan dasar hukum Pasal 71 Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (UU Kehutanan):

(1) *Masyarakat berhak mengajukan gugatan perwakilan ke pengadilan dan atau melaporkan ke penegak hukum terhadap kerusakan hutan yang merugikan kehidupan masyarakat.*

(2) *Hak mengajukan gugatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbatas pada tuntutan terhadap pengelolaan hutan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Selain itu, dasar hukum gugatan *class action* juga tersirat dalam ketentuan Pasal 38 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi (UU Jasa Konstruksi), menyatakan sebagai berikut:

- (1) Masyarakat yang dirugikan akibat penyelenggaraan pekerjaan konstruksi berhak mengajukan gugatan ke pengadilan secara :
- a. orang perseorangan;
  - b. kelompok orang dengan pemberian kuasa;
  - c. kelompok orang tidak dengan kuasa melalui gugatan perwakilan.

## 6. Proses Pengajuan Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)

Mengenai proses pemeriksaan *class action*, terdapat dua sistem. *Pertama*; tahap proses pemeriksaan awal yang tunduk kepada ketentuan Pasal 5 PERMA GPK. *Kedua*; tahap proses pemeriksaan biasa yang tunduk kepada hukum acara yang digariskan HIR/RBg, yang berkenaan dengan replik–duplik, pembuktian, konklusi, dan pengucapan putusan. (Yahya Harahap, 2008:155)

### a. Pengertian dan Tujuan Proses Pemeriksaan Awal

Sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Ayat (1) istilah yang dipergunakan, awal proses pemeriksaan persidangan. Namun secara teknis yustisial, lebih tepat disebut tahap proses pemeriksaan awal atau lazim disebut *preliminary certificate test*, atau *preliminary hearing*.

Tujuan proses pemeriksaan awal (*preliminary hearing*):

- Merupakan tahap pemeriksaan atau pembuktian tentang sah atau tidak persyaratan *class action* yang diajukan;



- Sehubungan dengan itu, hakim wajib memeriksa dan mempertimbangkan kriteria *class action* yang bersangkutan;
- Dasar landasan menguji kriteria tersebut, merujuk dan bertitik tolak dari ketentuan Pasal 2 PERMA GPK.

Berarti yang wajib diperiksa dan dipertimbangkan hakim dalam tahapan proses pemeriksaan awal, berkenaan dengan hal berikut.

- 1) Adanya kelompok;
- 2) Terdapat kesamaan fakta dan dasar hukum;
- 3) Terdapat kesamaan jenis tuntutan;

Dengan demikian yang wajib diperiksa hakim dalam tahap ini meliputi syarat yang disebutkan Pasal 2 PERMA GPK, yaitu:

- Definisi dan deskripsi kelompok, apakah memenuhi syarat spesifik;
- Wakil kelompok apakah jujur dan benar-benar mengurus kepentingan kelompok;
- Apakah jumlah kelompok memenuhi syarat *numerousisty* sehingga tidak efektif dan efisien penyelesaian gugatan melalui gugatan biasa;
- Menilai dan mempertimbangkan apakah terdapat kesamaan fakta hukum atau dasar hukum maupun

kesamaan kepentingan atau tuntutan di antara wakil kelompok dan anggota kelompok.

b. Dapat Memberi Nasihat

Pasal 5 ayat (2) mengatur kewenangan hakim memberi nasihat kepada penggugat dan tergugat berkenaan dengan syarat-syarat yang diatur pada Pasal 3. Dengan demikian, kewenangan dan fungsi memberi nasihat secara hukum pada tahap proses pemeriksaan awal:

- Hanya terbatas hal-hal yang menyangkut persyaratan formal gugatan yang diatur dalam Pasal 3 saja;
- Di luar itu diberikan sesudah hakim melakukan pemeriksaan atau penilaian kriteria gugatan.

Sebenarnya kewenangan hakim memberi nasihat tidak hanya terdapat dalam proses gugatan perwakilan kelompok. Pasal 119 HIR sendiri telah menegaskan hal tersebut, bahwa Ketua Pengadilan Negeri berwenang memberi nasihat dan pertolongan kepada penggugat atau tergugat maupun kepada kuasa tentang hal yang berkenaan dengan mengajukan gugatan, apakah gugatan itu telah memenuhi syarat formil atau tidak. Ketentuan ini pun sejalan dengan amanat Pasal 5 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1970, sebagaimana diubah dengan UU No. 35 Tahun 1999 dan sekarang dalam Pasal 5 ayat (2) UU PPHI yang menegaskan bahwa di dalam perkara perdata,

pengadilan membantu para pencari keadilan dan berusaha sekeras-kerasnya mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapai peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya murah.

- c. Menerbitkan Penetapan Gugatan Perwakilan Kelompok Sah
- Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (3) dan (4), hakim menerbitkan penetapan pengadilan, apabila telah selesai dilakukan pemeriksaan kriteria gugatan yang diajukan. Jika hakim berpendapat, bahwa gugatan perwakilan kelompok yang diajukan sah memenuhi syarat yang digariskan Pasal 3 PERMA GPK, maka pengadilan menerbitkan penetapan yang berisi adiktum atau amar:

- Menyatakan sah Gugatan Perwakilan Kelompok,
- Memberi izin untuk berperkara melalui proses gugatan perwakilan kelompok, dan
- Selanjutnya memerintahkan penggugat segera mengajukan usulan model pemberitahuan untuk memperoleh persetujuan hakim.

Ada yang mengatakan, penetapan izin untuk berperkara melalui proses gugatan perwakilan kelompok disebut sertifikat awal atau *preliminary certificate test*, dan perintah melanjutkan pemeriksaan perkara disebut *certificate order*.

d. Menjatuhkan Putusan Gugatan Perwakilan Kelompok

Hal ini diatur dalam Pasal 5 ayat (5) PERMA GPK yang menyatakan bahwa apabila dari hasil pemeriksaan kriteria gugatan, gugatan perwakilan kelompok tidak sah, karena tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 3, maka pernyataan tidak sah itu, dituangkan dalam bentuk putusan, yang berisi dictum:

- menyatakan bahwa gugatan perwakilan kelompok tidak sah,
- memerintahkan pemeriksaan dihentikan.

Demikian gambaran ruang lingkup tahap proses pemeriksaan awal persidangan. Jika gugatan perwakilan kelompok dianggap sah, hakim menerbitkan penetapan yang berisi pemberian izin beperkara melalui sistem gugatan perwakilan kelompok. Sebaliknya, kalau gugatan dianggap tidak memenuhi kriteria yang digariskan Pasal 3, gugatan perwakilan kelompok dinyatakan tidak sah. Pernyataan itu dituangkan dalam bentuk putusan yang berisi perintah menghentikan pemeriksaan perkara.

e. Penetapan Sah Gugatan Perwakilan Kelompok Bersifat Final

Menurut Pasal 5 ayat (3) PERMA GPK, pernyataan gugatan perwakilan kelompok sah dituangkan dalam bentuk penetapan pengadilan. Akan tetapi, pasal tersebut tidak menjelaskan,

apakah penetapan itu bersifat final atau tidak. Tidak ada penegasan tentang itu dapat menimbulkan perbedaan penafsiran, sehingga penyelesaian sengketa bisa terlambat. Oleh karena penegasan tentang finalnya penetapan tidak ada, kemungkinan praktik dapat terjerumus pada standar ganda. Pada suatu ketika ada yang menjerit dan bersuara keras, terhadap penetapan dapat diajukan banding, dan pada waktu lain bersikukuh, terhadap penetapan tidak dapat diajukan banding.

Memang benar Pasal 9 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1947 telah menegaskan, yang dapat dibanding adalah putusan akhir (*final judgement*). Sedangkan putusan (*interim award*) tidak dapat dibanding. Banding terhadap penetapan atau putusan sela, harus diajukan bersama-sama dengan putusan akhir. Dengan demikian, bertitik tolak dari ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1947, terhadap penetapan yang terbitkan Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 5 ayat (3) PERMA GPK, tidak diajukan banding. Akan tetapi, pengalaman praktik telah mempertontonkan tragedi. Banyak ditemukan peristiwa pengajuan banding terhadap putusan sela. Tragedi seperti itulah yang dikhawatirkan terhadap penetapan dimaksud. Seharusnya, untuk memperkecil tindakan irrasional, berupa pengajuan banding

terhadap penetapan itu, Pasal 5 ayat (3) PERMA GPK harus dengan tegas menyatakan penetapan bersifat final dan terhadapnya tertutup upaya banding.

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang dipilih adalah di Pengadilan Negeri Makassar. Dasar pertimbangan sehingga lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat Pengadilan Negeri Makassar berkaitan langsung dengan perkara yang penulis angkat sehingga tersedia cukup data yang dibutuhkan di dalam penelitian ini.

### **B. Jenis Dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara. Data primer juga merupakan data yang memiliki tingkat validitas dan reabilitas tinggi dalam memecahkan masalah yang ditemukan dalam penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan melalui literatur atau studi kepustakaan, internet, buku-buku ilmu hukum, hasil penelitian, aturan perundang-undangan, dan lain sebagainya yang berhubungan erat dengan masalah yang akan diteliti.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk mengumpulkan data primer secara langsung pada sumber data yakni pihak-pihak yang terkait dalam hal ini hakim yang menangani perkara *class action*, Akademisi (pakar), panitera, serta pengacara yang pernah menangani perkara *class action* melalui wawancara terbuka agar mendapatkan data yang akurat dan objektif.

### **2. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang merupakan kerangka dasar yang bersifat teoritis sebagai pendukung data empiris. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara mencari, membaca, menelaah dan mempelajari berbagai referensi berupa buku-buku ilmu hukum, dokumen-dokumen, tulisan-tulisan tentang hukum, media cetak, dan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti.

## **D. Analisa Data**

Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dan dipaparkan secara deskriptif, yaitu dengan menjelaskan dan memaparkan kualitas pelaksanaan hukum dalam kaitannya dengan gugatan *class action* dan *Peradilan Hubungan Industrial*.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pertimbangan Hakim terhadap Penolakan Gugatan Perselisihan Hak Dalam Bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok pada Putusan Perkara No.02/PHI.G/2011/PN.MKS**

##### **1. Putusan No. 02/PHI.G/2011/PN.Mks.**

Andi Karman (Ketua), Abdul Malik (Wakil Ketua), dan Haeruddin Hasan (Sekertaris) merupakan pengurus inti dari Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi Dan Umum Unit Kerja Inco Soroako (selanjutnya disebut SP KEP UK Inco Soroako) mengajukan Gugatan Perselisihan Hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok tertanggal 14 Februari 2011 ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dan terdaftar pada tanggal 08 Maret 2011 dengan register No. 02/PHI.G/2011/PN.Mks., yang bertindak sebagai Wakil Kelompok baik atas nama diri sendiri maupun untuk atas nama kelompok buruh PT INCO Tbk., yang anggota kelompoknya berjumlah 1075 (seribu tujuh puluh lima) orang, yang selanjutnya disebut Penggugat. Gugatan tersebut diajukan terhadap Tergugat yaitu PT INCO Tbk., karena menderita kerugian akibat pemotongan upah dalam bentuk *no pay for sift code*, *sick leave*, dan/atau *no pay (pengurang)* yang dilakukan oleh tergugat pada bulan gaji November 2007.

Berikut uraian fakta hukum gugatan tersebut (*fundamentum petendi*) yakni, pada tanggal 15-25 November 2007, penggugat melakukan aksi mogok kerja dibawah naungan SP KEP UK Inco Soroako. Penggugat berdalih bahwa aksi mogok kerja tersebut sah karena telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 137, Pasal 140 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakejaan serta tidak bertentangan dengan Pasal 139 UU Ketenagakerjaan dan penggugat pun berdalih bahwa aksi mogok tersebut tidak terdapat syarat/faktor tidak sah-nya aksi mogok sebagaimana yang digariskan oleh ketentuan Pasal 3 Kepmennakertrans No. Kep-232/Men/2003.

Penggugat berdalih, Aksi Mogok kerja adalah hak penggugat sebagaimana yang diatur dan dijamin oleh Pasal 137 UU Ketenagakerjaan. Namun, tergugat melakukan tindakan balasan berupa pemotongan upah dalam bentuk “*no pay for sift code, sick leave, dan/atau no pay (pengurang)*” pada tanggal 29 dan 30 November 2007 atau pada Bulan Gaji November 2007 terhadap penggugat yang telah melakukan aksi mogok kerja. Bentuk pemotongan upah yang dilakukan oleh tergugat pada Bulan Gaji November 2007 adalah tidak sah dan melawan hukum sebab melanggar ketentuan Pasal 144 UU Ketenagakerjaan.

Selain hal tersebut di atas, penggugat memperkuat dalihnya dengan adanya Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 25 November 2007, dimana tergugat diwajibkan untuk tidak melakukan tindakan

balasan termasuk melakukan pemotongan upah atas aksi mogok tanggal 15-25 November 2007 sebelum ada putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap berdasarkan UU PPHI, hal demikian berdasarkan klausula No. 8 (delapan) Perjanjian Bersama (PB) yang mengatur:

*“Berkaitan dengan mogok kerja ini, Pihak Pertama tidak melakukan tindakan balasan dalam bentuk apapun juga, serta pengaruh negatif terhadap penilaian kinerja kepada pekerja dan pengurus Pihak Kedua selama mogok kerja dan setelahnya sepanjang berkaitan dengan mogok kerja ini, dengan pengecualian sebagai berikut :*

- i. Bagi karyawan yang diduga melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Perjanjian Kerja Bersama, sebelum dan selama mogok kerja, akan dilakukan proses penyelesaian sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, dan ;*
- ii. Mengenai masalah yang berhubungan dengan prinsip no work no pay akan diselesaikan secara tersendiri oleh para pihak melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;*

Akibat dari pemotongan upah tersebut penggugat mengalami kerugian berupa kehilangan pendapatan pada bulan November 2007 dan menuntut ganti kerugian kepada pihak tergugat. Berdasarkan UU PPHI, para pihak telah melakukan upaya hukum *non litigasi* yaitu melakukan Perundingan Bipartit 1 pada tanggal 7 Desember 2007 dan Perundingan Bipartit 2 pada tanggal 13 Desember 2007, namun perundingan tersebut gagal dan tidak tercapai kesepakatan. Selanjutnya dilakukan upaya hukum Tripartit di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Luwu Timur kemudian Mediator telah mengeluarkan anjuran tertulis dengan No. 560/12/DNT-LT/I/2008

pada tanggal 7 Januari 2008, namun terhadap anjuran tertulis tersebut penggugat melakukan penolakan melalui Surat Ketua FSP KEP Inco PT. Inco No. 087/A/FSP-KEP/UK.PTI/I/2008.

Dengan surat penolakan Anjuran Tertulis No. 560/12/DNT-LT/I/2008 tersebut, penggugat kemudian mengajukan gugatan pada tanggal 23 November 2009 di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Makassar dengan register No. 06/PHI.G/2009/PN.Mks. Terhadap gugatan tersebut, tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban. Dalam eksepsi, tergugat mengatakan yang pada pokoknya yakni membantah dan menolak seluruh dalil-dalil gugatan penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui dan dinyatakan secara tegas dan rinci oleh tergugat serta *Legal Standing* kuasa penggugat tidak sah menurut hukum.

Dalam jawaban, tergugat pada intinya membenarkan adanya mogok kerja yang dilakukan oleh penggugat serta membenarkan adanya pemotongan upah yang dilakukan oleh tergugat. Namun tergugat tidak membenarkan bahwa mogok kerja tersebut sah menurut hukum karena mogok kerja tersebut tidak dilakukan sesuai dengan Pasal 140 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu kuasa hukum tergugat, Syahrir mengatakan bahwa setelah mempelajari gugatan penggugat tampak bahwa mogok kerja yang dilakukan penggugat adalah tidak sah karena perundingan secara bipartit masih

berlangsung yang artinya belum ada keputusan, namun penggugat telah melakukan mogok kerja. Syahrir menambahkan, bahwa hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan yaitu:

*“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”*

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu akademisi, Romi Librayanto mengatakan mogok kerja yang dilakukan penggugat adalah tidak sah karena perundingan masih berlangsung sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan bahwa mogok kerja dapat dilakukan apabila perundingan gagal. Oleh karena itu Syahrir berpendapat bahwa tergugat melakukan pemotongan upah karena penggugat tidak bekerja akibat mogok kerja yang tidak sah tersebut, maka tergugat kemudian melakukan tindakan pemotongan upah dengan pertimbangan berdasar ketentuan asas *“No Work No Pay”* pada Pasal 93 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yakni *“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”*.

Dalam permohonan, tergugat memohon kepada majelis hakim agar menolak seluruhnya atau menyatakan gugatan yang diajukan oleh penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*). Berdasarkan eksepsi atau jawaban tergugat mengenai gugatan penggugat, penggugat kemudian mengajukan tanggapan atas

tanggapan dan jawaban tergugat dengan melakukan perbaikan gugatan.

Setelah mendengar tanggapan dan jawaban tergugat serta mempelajari perbaikan gugatan penggugat tersebut, Majelis Hakim kemudian mempertimbangkan berdasarkan hukum dan menjatuhkan putusan yang bersifat negatif (berdasarkan surat kuasa dan/atau gugatan yang cacat formil) yakni salah satu amarnya berbunyi “Menyatakan Gugatan Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijke Verklaard/NO)” pada tanggal 3 Mei 2010. Penggugat kemudian mengajukan kembali gugatan baru yakni Gugatan Perselisihan Hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok kepada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar dengan register No. 02/PHI.G/2011/PN.Mks karena penggugat berdalih pengajuan gugatan tersebut sah menurut hukum.

Adapun dasar dan kepentingan penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok yakni, selain karena gugatan tersebut didasarkan oleh ketentuan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 4 dan Pasal 10 Ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, penggugat juga memandang bahwa pengajuan Gugatan Perselisihan Hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok ini merupakan manifestasi dari asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan serta prinsip akses pada keadilan (*access to justice*) sebagaimana

yang diatur dalam Pasal 2 Ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman mengingat dalam perkara tersebut melibatkan sekelompok orang yang berjumlah ribuan orang.

Selain itu, pengugat berdalih bahwa pengajuan gugatan dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok ini juga diperkuat dengan adanya dasar ketentuan Pasal 57 UU PPHI yang mengatur:

*“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”*

dan Pasal 84 UU PPHI yang mengatur *“Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.”*

Selanjutnya pengugat berdalih bahwa dalam UU PPHI tidak mengatur secara khusus mengenai teknis pengajuan gugatan atas peristiwa-peristiwa pelanggaran hukum yang merugikan secara serentak atau sekaligus dan massal terhadap orang banyak (yang mencapai ribuan orang) maka yang dijadikan acuan adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum sesuai dengan asas *Lex Specialis Degorat Legi Generale* yang bermakna “Selama suatu peristiwa tidak diatur secara khusus dalam ketentuan/peraturan perundang-undangan khusus maka yang berlaku terhadap peristiwa tersebut adalah ketentuan/peraturan perundang-undangan umum”, dan Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Peradilan Umum telah diatur

mengenai pengajuan gugatan atas peristiwa-peristiwa pelanggaran hukum/hak yang merugikan secara serentak atau sekaligus dan massal terhadap orang banyak yakni PERMA GPK.

Penggugat berdalih, mereka memiliki *legal standing* untuk bertindak sebagai wakil kelompok karena sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Huruf a dan Pasal 2 Huruf b PERMA GPK, antara penggugat sama-sama menderita kerugian akibat pemotongan upah/gaji oleh tergugat pada bulan gaji November 2007. Kemudian penggugat berdalih, sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Huruf c PERMA GPK bahwa kejujuran dan kesungguhan penggugat tidak diragukan lagi untuk mewakili kepentingan hukum anggota kelompoknya karena telah dikenal konsisten dan mempunyai komitmen dalam memperjuangkan hak-hak buruh di PT. Inco Tbk. Penggugat menambahkan, berdasarkan ketentuan Pasal 4 PERMA GPK maka penggugat dalam hal ini wakil kelompok tidak dipersyaratkan mendapat kuasa khusus dari sub dan anggota kelompok. Penggugat juga berdalih bahwa yang dimaksud dengan kelompok dalam gugatan tersebut adalah kelompok buruh PT Inco Tbk yang anggota kelompoknya berjumlah 1075 orang.

Oleh karena itu, pada intinya penggugat meminta Majelis Hakim agar Gugatan Perselisihan Hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok tersebut dapat ditetapkan dan dinyatakan sah, menyatakan aksi mogok kerja yang dilakukan penggugat pada tanggal



15-25 November 2007 adalah sah, menyatakan tindakan tergugat yang memotong upah/gaji penggugat merupakan tindakan balasan dari tergugat dan melanggar ketentuan Pasal 144 UU Ketenagakerjaan dan menyatakan tindakan tergugat yang memotong upah/gaji tersebut adalah tidak sah dan melawan hukum.

Majelis hakim menimbang, bahwa kedua belah pihak telah diupayakan untuk berdamai namun tidak berhasil, sehingga pemeriksaan dilanjutkan dengan pembacaan gugatan penggugat. Dan berdasarkan gugatan tersebut, kuasa penggugat menyatakan akan mengajukan perbaikan/perubahan gugatan.

Terhadap gugatan penggugat tersebut di atas, tergugat memberikan tanggapan tertanggal 4 Mei 2011 yang pada intinya bahwa gugatan yang diajukan oleh penggugat bukanlah merupakan gugatan yang dapat diajukan secara perwakilan kelompok melainkan gugatan serikat pekerja. Tergugat berdalih, pengajuan gugatan dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok adalah keliru karena tidak memenuhi persyaratan dalam Pasal 1 huruf a, Pasal 1 huruf b, Pasal 2 dan Pasal 3 PERMA GPK yang artinya gugatan penggugat tidak memenuhi tata cara dan persyaratan gugatan perwakilan kelompok. Dalam eksepsi, tergugat menambahkan bahwa penggugat tidak memiliki *Legal Standing* dalam gugatan tersebut karena tidak memiliki surat kuasa khusus dari anggota serikat pekerja yang diwakilinya. Kuasa hukum penggugat, Syahrir menambahkan bahwa hal tersebut

bertentangan dengan Pasal 84 yang mewajibkan adanya kuasa khusus dan dalam penjelasan Pasal 42 UU PPHI telah mendefinisikan mengenai surat kuasa khusus, yakni:

*“Kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang atau lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa”*

Setelah tergugat menyampaikan tanggapan atas gugatan penggugat, penggugat kemudian mengajukan jawaban/tanggapan dari tanggapan tergugat tersebut. penggugat yang diwakili oleh kuasa hukumnya menyampaikan tanggapannya dalam persidangan tanggal 09 Mei 2011 yang pada pokoknya, Penggugat telah melakukan perbaikan termasuk melakukan revisi terhadap dalil-dalil yang menimbulkan multi tafsir yang mengarah pada pemaksaan Gugatan Serikat Buruh. Untuk lebih meyakinkan bahwa gugatan yang diajukan oleh penggugat dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok telah memenuhi persyaratan PERMA GPK, penggugat menegaskan dalam tanggapannya dengan tetap konsisten terhadap judulnya “Gugatan Perselisihan Hak Dalam Bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok (GPK)/*Class Action*”.

Setelah tergugat mengajukan tanggapannya terhadap gugatan penggugat dan penggugat mengajukan tanggapan atas tanggapan tergugat, majelis hakim kemudian menimbang bahwa terhadap perbedaan pendapat antara penggugat dengan tergugat mengenai

mekanisme pengajuan gugatan dalam perkara ini yaitu gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tetapi dengan mekanisme Gugatan Perwakilan Kelompok sebagaimana diatur dalam PERMA GPK

Tanggapan tergugat tersebut majelis hakim mempertimbangkannya dengan berdasar hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang dianut oleh UU PPHI. Majelis hakim menimbang, jika ketentuan hukum acara pemeriksaan Pengadilan Hubungan Industrial dihubungkan dengan gugatan penggugat yang memohon agar pemeriksaan perkara ini diperiksa dengan acara gugatan perwakilan kelompok serta memperhatikan PERMA GPK, majelis hakim berpendapat bahwa gugatan penggugat adalah tidak beralasan hukum karena dalam acara pemeriksaan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenal adanya acara pemeriksaan gugatan perwakilan kelompok. Majelis hakim menimbang, karena gugatan perwakilan kelompok tidak dikenal dalam acara pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial maka terhadap gugatan penggugat tersebut beralasan hukum untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

Oleh karena antara penggugat dan tergugat terjadi perbedaan pendapat mengenai mekanisme pengajuan gugatan dalam perkara ini yaitu diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tetapi dengan gugatan perwakilan kelompok sebagaimana diatur dalam PERMA

GPK, maka Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat harus segera diputuskan apakah gugatan penggugat tersebut akan tetap melanjutkan pemeriksaan perkara atau gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard).

Majelis hakim menimbang bahwa terhadap tanggapan tergugat dalam jawabannya tersebut maka majelis hakim mempertimbangkannya dengan berdasar hukum acara yang dianut oleh UU PPHI serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya sebagai berikut:

- Bahwa semua peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pekerja/buruh dengan pengusaha seperti Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta semua Peraturan Pelaksananya dan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur, menjelaskan bahkan tidak mengenal istilah “kelompok” baik itu menyangkut tentang “anggota kelompok” maupun “wakil kelompok”;
- Bahwa tidak satupun Pasal dari Undang-undang tersebut di atas yang mendefinisikan pekerja/buruh adalah merupakan atau sama dengan kelompok. Bahkan jika pekerja/buruh tersebut terdiri dari satu orang atau bahkan ribuan orang maka penyebutan untuk mereka tetap pekerja/buruh dan jika terorganisir dalam serikat pekerja/serikat buruh, maka penyebutannya menjadi Anggota Serikat pekerja/serikat buruh dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bukan “kelompok”;
- Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dengan jelas mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh adalah:  
*“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”;*
- Bahwa upah atau imbalan dalam bentuk lain tersebut diterima oleh pekerja/buruh karena ada hubungan kerja

dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003;

- Bahwa adanya hubungan kerja inilah yang membedakan antara “para Penggugat” dalam pengertian sebagai pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang memiliki hubungan kerja dan kepentingan hukum langsung dengan Tergugat, dengan “para Penggugat” dalam pengertian kelompok, baik sebagai “Wakil Kelompok” maupun “anggota kelompok” menurut PERMA GPK karena tidak memiliki hubungan kerja dan kepentingan hukum langsung dengan Tergugat”;
- Bahwa dalam hubungan kerja inilah dapat terjadi perselisihan yaitu perselisihan hubungan industrial yang timbul karena adanya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;
- Bahwa oleh karena itu prinsip dan syarat yang harus dipenuhi untuk dapat dikatakan sebagai perselisihan hubungan industrial adalah antara Penggugat dengan Tergugat sebagai pihak-pihak dalam perselisihan tersebut harus terdapat hubungan kerja”;
- Bahwa berdasarkan Pasal 55 Jo. Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :
  - a. *Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
  - b. *Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
  - c. *Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
  - d. *Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;*

Majelis hakim menimbang bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka acara pemeriksaan yang dikenal dan diterapkan pada

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud UU PPHI.

Majelis hakim menimbang bahwa apabila ketentuan tentang hukum acara pemeriksaan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial tersebut di atas dihubungkan dengan gugatan penggugat yang memohon agar pemeriksaan perkara ini diperiksa dengan acara gugatan perwakilan kelompok, serta memperhatikan pula tanggapan tergugat atas gugatan penggugat, memperhatikan pula PERMA GPK, majelis hakim berpendapat bahwa gugatan penggugat tersebut adalah tidak beralasan hukum karena dalam acara pemeriksaan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenal adanya acara pemeriksaan gugatan perwakilan kelompok.

Majelis hakim menimbang, bahwa oleh karena gugatan perwakilan kelompok tidak dikenal dalam acara pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial maka terhadap gugatan penggugat tersebut beralasan hukum untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

Terhadap pertimbangan tersebut, majelis hakim menjatuhkan putusan yaitu putusan No. 02/PHI.G/2011/PN/Mks., tertanggal 23 Mei 2011 yang amarnya sebagai berikut :

- *Menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard);*
- *Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp291.000,00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah).*

## 2. Analisis Penulis

Berdasarkan perkara di atas, penulis berpendapat bahwa majelis hakim telah memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan pasal 5 yang mewajibkan hakim untuk memeriksa dan mempertimbangkan kriteria gugatan perwakilan kelompok apakah gugatan yang diajukan oleh penggugat telah memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 PERMA GPK serta ditetapkan dalam suatu penetapan pengadilan. Selain itu majelis hakim pula memutuskan berdasarkan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam UU PPHI. Hal tersebut terlihat pada tindakan majelis hakim yang memutus perkara ini sebelum melakukan pemeriksaan mengenai pokok perkaranya, majelis hakim memeriksa mengenai formalitas gugatan penggugat.

Penulis berpendapat bahwa ketentuan Pasal 57 UU PPHI jika dikaitkan dengan Pasal 3 PERMA GPK, gugatan penggugat yakni gugatan perselisihan hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok dapat diterapkan pada Pengadilan Hubungan Industrial mengingat hukum acara yang berlaku pada UU PPHI dan PERMA GPK adalah hukum acara perdata. Namun, dalam UU PPHI telah mengatur secara khusus mengenai metode pengajuan gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 84 UU PPHI yang mengatur *“gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat*

*dapat diajukan secara kolektif dengan memberi kuasa khusus”.*

Artinya, dalil pemohon yang mengatakan bahwa tidak adanya aturan dalam UU PPHI yang mengatur mengenai teknis pengajuan gugatan yang penggugatnya ribuan orang adalah keliru.

Penulis berpendapat bahwa yang dimaksud dengan pengecualian yang diatur secara khusus dalam undang-undang tersebut yaitu Pasal 57 UU PPHI adalah hal-hal yang diatur khusus untuk undang-undang tersebut. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan mejelis hakim yang mengadili perkara ini, Chandrayana mengatakan, bahwa yang dimaksud dengan ketentuan Pasal 57 UU PPHI adalah hukum acara yang berlaku dalam undang-undang ini adalah hukum acara perdata kecuali yang diatur secara khusus yang artinya hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata selain daripada itu tunduk pada hal-hal yang khusus diatur dalam UU PPHI seperti Gugatan Konkursus.

Selain itu penulis sependapat dengan pertimbangan majelis hakim bahwa penerapan gugatan perwakilan kelompok tidak dimungkinkan pada Pengadilan Hubungan Industrial mengingat ketentuan Pasal 4 PERMA GPK yang tidak mensyaratkan adanya surat kuasa khusus dari anggota kelompok. Karena hal tersebut bertentangan dengan Pasal 84 UU PPHI yang mewajibkan adanya surat kuasa khusus. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan Chandrayana yang mengatakan bahwa Gugatan Perwakilan



Kelompok tidak dapat digunakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial karena melanggar hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial itu sendiri yaitu mengenai surat kuasa khusus. Chandrayana menambahkan, dalam Pengadilan Hubungan Industrial mengatur empat perselisihan, walaupun penggugatnya lebih dari seribu penggugat sepanjang perselisihannya menyangkut empat perselisihan tersebut, maka dapat diajukan dengan gugatan konkursus namun harus membuat surat kuasa khusus sesuai ketentuan Pasal 123 ayat 1 HIR (Pasal 147 ayat 1 Rbg).

Penulis sependapat dengan pertimbangan majelis hakim bahwa tidak adanya istilah “kelompok” maupun “wakil kelompok” dalam semua peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pekerja/buruh dengan pengusaha, karena hal tersebut berbeda dengan UU Lingkungan Hidup, UU Perlindungan konsumen, UU Jasa Konstruksi dan UU Kehutanan dapat menerapkan gugatan perwakilan kelompok karena undang-undang tersebut telah mengatur mengenai gugatan perwakilan kelompok. Selain itu, penulis berpendapat bahwa berdasarkan undang-undang tersebut diatas, pengertian kelompok yang dimaksud adalah kelompok masyarakat. Hal tersebut tertuang dalam penjelasan Pasal 37 ayat (1) UU Pengelolaan Lingkungan Hidup. Sedangkan pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat dikatakan sebagai masyarakat.

Selanjutnya terkait dengan dalil penggugat mengenai penafsiran serikat pekerja adalah wakil kelompok dan pekerja adalah kelompok dalam perkara tersebut, penulis berpendapat bahwa serikat pekerja tidak dapat dikatakan sebagai wakil kelompok demikian pula dengan pekerja sebagai kelompok. Karena dalam UU Ketenagakerjaan, UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UU PPHI telah jelas mengatur mengenai pengertian pekerja dan serikat pekerja. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan majelis hakim yang memutus perkara ini yakni,

Chandrayana, mengatakan “apabila pekerja tersebut berkelompok maka tidaklah dikatakan sebagai kelompok melainkan serikat pekerja dan pekerja adalah anggota serikat pekerja”.

Penulis berpendapat, mengenai dalil penggugat bahwa pengurus serikat pekerja bertindak sebagai wakil kelompok tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 87 UU PPHI yakni *“serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya”*. Penulis berpendapat bahwa ketentuan Pasal 87 sebenarnya mengatur mengenai anggota serikat pekerja/serikat buruh dan anggota organisasi pengusaha yang hendak beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat menunjuk serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha untuk menjadi kuasa hukumnya. Jika dikaitkan dengan Pasal 84 UU PPHI maka serikat

pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan surat kuasa khusus.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, Chandrayana mengatakan “untuk dapat menjadi kuasa hukum anggota serikat pekerja/serikat buruh terlebih dahulu harus memperoleh surat kuasa khusus dari anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Chandrayana mengatakan, “di dalam surat kuasa khusus tersebut harus menyebutkan identitas dan hubungan hukumnya, harus jelas subjek hukumnya, apakah pemberi kuasa dalam hal ini benar adalah karyawan dari PT. Inco Tbk dan merupakan anggota serikat pekerja, itu harus dibuktikan mengingat yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata”.

Penulis sependapat dengan dasar pertimbangan majelis hakim mengenai pengertian penggugat sebagai pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menurut UU PPHI dengan pengertian penggugat sebagai kelompok baik sebagai “wakil kelompok” maupun sebagai “anggota kelompok”. Penulis berpendapat, bahwa yang dimaksud dengan penggugat dalam UU No. 2/2004 tentang PPHI adalah pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai hubungan kerja dan kepentingan hukum langsung dengan tergugat karena adanya perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Penulis berpendapat bahwa berbeda dengan pengertian

menurut PERMA GPK karena tidak memiliki hubungan kerja dan kepentingan hukum langsung dengan tergugat.

Oleh karena itu, berdasarkan pendapat penulis yang telah diuraikan di atas, penulis setuju dengan pertimbangan majelis hakim yang menyatakan gugatan penggugat yakni gugatan perselisihan hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok tidak dapat diterapkan pada Pengadilan Hubungan Industrial karena melanggar hukum acara PPHI itu sendiri.

Setelah pembacaan putusan perkara No.02/PHI.G/PN.Mks tersebut serta mendengar pertimbangan-pertimbangan majelis hakim, penggugat kemudian mengajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 9 Juni 2011 yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dan telah memberitahukan kepada Tergugat perihal permohonan kasasi tersebut.

Dalam Permohonan Kasasi, penggugat yang dalam Permohonan kasasi ini disebut Pemohon mengajukan keberatan terhadap dasar pertimbangan hakim yang pada pokoknya bahwa pertimbangan hakim adalah keliru. Terhadap permohonan kasasi untuk perkara ini, Mahkamah Agung memeriksa pertimbangan hakim dan alasan-alasan pemohon dalam memori kasasi, Mahkamah Agung kemudian menyatakan keberatan kasasi Pemohon tidak dapat

diterima karena pertimbangan dan amar putusan *judex facti* tidak salah dan tidak keliru.

## **B. Penyelesaian Perselisihan Hak Yang Menggunakan Gugatan Perwakilan Kelompok**

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial telah diatur secara khusus dalam UU PPHI. Dalam undang-undang tersebut telah jelas mengatur mengenai prosedur atau tahap-tahap yang harus dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan.

Untuk perkara ini, pihak dalam gugatan yakni serikat pekerja/serikat buruh beserta anggota serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha PT Inco Tbk telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan UU PPHI. Namun upaya penyelesaian perselisihan tidak mencapai kesepakatan. Selanjutnya serikat pekerja/serikat buruh bersama dengan anggota serikat pekerja/serikat buruh mengajukan gugatan perselisihan hak dalam bentuk gugatan perwakilan kelompok ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun, oleh karena PERMA GPK tidak dapat diterapkan atau digunakan dalam UU PPHI dan majelis hakim memutuskan gugatan tidak dapat diterima. Perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh PT. Inco Tbk dengan PT Inco Tbk dapat diselesaikan dengan cara serikat pekerja/serikat buruh bersama anggota serikat pekerja/serikat buruh mengajukan gugatan kembali

pada Pengadilan Hubungan Industrial namun menggunakan gugatan biasa.

Sebagaimana ketentuan UU PPHI yakni pada Pasal 84 bahwa apabila penggugatnya lebih dari satu maka dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Surat kuasa yang dimaksud dalam undang-undang tersebut telah dijelaskan dalam penjelasan Pasal 42 UU PPHI yakni:

*Yang dimaksud surat kuasa khusus dalam pasal ini adalah kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang atau lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa.*

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan majelis hakim, Chandrayana mengatakan, sebelum mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus membuat Surat Kuasa Khusus dari pekerja yang berselisih kepada Pengurus Serikat Pekerja dan Surat Kuasa tersebut yang akan disampaikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagai syarat atau bukti bahwa pekerja telah memberikan kuasa kepada Pengurus Serikat Pekerja untuk mewakili dirinya dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.

Terkait dengan perkara No.02/PHI.G/2011/PN.Mks, majelis hakim yang memutus perkara tersebut, Chandrayana mengatakan bahwa majelis hakim telah memberikan saran kepada penggugat

untuk mengubah gugatannya menjadi gugatan biasa sejak majelis hakim menetapkan gugatan perwakilan kelompok tersebut tidak dapat diterima. Namun penggugat tetap menggunakan gugatan perwakilan kelompok dengan menjadikan Pasal 57 UU PPHI sebagai dasar gugatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan perkara di atas, penulis menyimpulkan bahwa majelis hakim telah memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan pasal 5 yang mewajibkan hakim untuk memeriksa dan mempertimbangkan kriteria gugatan perwakilan kelompok apakah gugatan yang diajukan oleh penggugat telah memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 PERMA GPK serta ditetapkan dalam suatu penetapan pengadilan. Selain itu majelis hakim pula memutuskan berdasarkan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam UU PPHI mengingat perkara tersebut mengenai perselisihan hak. Hal tersebut terlihat pada tindakan majelis hakim yang memutus perkara ini sebelum melakukan pemeriksaan mengenai pokok perkaranya, majelis hakim memeriksa mengenai formalitas gugatan penggugat. Namun gugatan dalam bentuk Gugatan Perwakilan Kelompok tidak dapat diterapkan atau digunakan pada UU PPHI, mengingat UU PPHI telah mengatur secara khusus mengenai penggugat yang berjumlah lebih dari satu yaitu pada Pasal 84. Berbeda dengan UU No.23/1997



tentang Lingkungan Hidup, UU No.8/1999 tentang Perlindungan konsumen, UU No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi dan UU No. 41/1999 tentang Kehutanan dapat menerapkan gugatan perwakilan kelompok karena undang-undang tersebut telah mengatur mengenai gugatan perwakilan kelompok. Oleh karena itu Majelis hakim kemudian menyatakan gugatan tersebut tidak dapat diterima.

2. Oleh karena PERMA No.1/2002 tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok tidak dapat diterapkan pada Pengadilan Hubungan industrial, maka penyelesaian perselisihan dalam perkara ini dapat diselesaikan dengan cara mengajukan kembali gugatan baru namun menggunakan gugatan biasa dengan surat kuasa khusus dari pekerja yang berselisih ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan UU PPHI.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penulisan ini,

1. Penulis menyarankan, agar pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh harus dibekali dengan pengetahuan tentang hukum terutama mengenai UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, mengingat terkadang perselisihan antara pengusaha dengan pekerjanya tidak dapat dihindari. Kebanyakan para pengurus serikat pekerja bukanlah seorang ahli hukum ataupun

sarjana hukum yang merupakan advokat sehingga jika dihadapkan pada hukum terkadang mereka hanya bertindak semaunya sehingga berakhir kekalahan walaupun mereka adalah pihak yang benar selain itu penyelesaiannya pun memakan biaya banyak dan memakan waktu yang lama.

2. Penulis juga menyarankan, untuk menghindari terjadinya hal serupa dengan perkara ini yaitu pengajuan gugatan perwakilan kelompok pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka perlu melakukan peninjauan kembali terhadap UU PPHI serta mempertimbangkan membentuk hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang lebih khusus, sederhana, cepat dan biaya murah. Penulis pula menyarankan, agar gugatan perwakilan kelompok dapat diterapkan dalam UU PPHI mengingat dalam suatu perusahaan terkadang tidak memiliki serikat pekerja/serikat buruh yang dapat mewakili kehendak atau aspirasi pekerja/buruh. Sedangkan pekerja/buruh merasa lebih kuat atau berani membela haknya apabila dilakukan secara berkelompok atau bersama-sama. Selain itu pengusaha akan lebih cepat merespon kehendak atau aspirasi pekerja/buruhnya yang melakukan secara berkelompok.

## DAFTAR PUSTAKA

### **BUKU**

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hubungan Kerja*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

----- . 2009. *Peradilan Hubungan Industrial*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Damanik, Sehat. 2006. *Hukum Acara Perburuhan*. Dss Publishing: Jakarta

Dirdjosisworo, Soedjono. 2010. *Pengantar Ilmu Hukum*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Goenawan, R. Oetomo. 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. Grhadika Binangkit Press: Jakarta.

Harahap, Yahya. 2008. *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan, Putusan Pengadilan*. Sinar Grafika: Jakarta.

Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

----- . 2003. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Nugroho, Susanti Adi. 2002. *Praktik Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) di Indonesia*. Mahkamah Agung RI: Jakarta.

----- . 2002. *Refleksi Praktik Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action)*. Mahkamah Agung RI: Jakarta.

----- . 2010. *Class Action dan Perbandingannya Dengan Negara Lain*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2000. *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. HIPSMI: Jakarta.

-----2009. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jala Permata Aksara: Jakarta.

Soedjono, Wiwiho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Bina Aksara: Jakarta.

Soepomo, Imam. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan: Jakarta.

Sundari, E. 2002. *Pengajuan Gugatan Secara Class Action*. Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.

Suparman, Supomo. 2009. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*. Jala Permata Aksara: Jakarta.

Umiyono, Aloysius. 2001. *Hak Mogok Indonesia*. Universitas Indonesia: Jakarta.

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2002 tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**



**YAYASAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA**  
**INDONESIAN LEGAL AID FOUNDATION**  
**LEMBAGA BANTUAN HUKUM (LBH) MAKASSAR**

Jl. Pelita Raya VI Blok A.34 No. 9 Makassar 90135, Telp./Faks.: (0411) 448215

Website: [www.lbh-makassar.org](http://www.lbh-makassar.org); Email: [lbhmks@indosat.net.id](mailto:lbhmks@indosat.net.id)

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: 48./SK/LBH-MKS/III/2014

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : HASWANDY ANDY MAS, SH.  
Jabatan : Wakil Direktur LBH Makassar  
Alamat : Jl. Pelita Raya VI Blok A.34 No.

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : EMI HUMAIRAH HAMZAH;  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;  
Alamat : Perumahan Bukit Baruga, Kawasan Andalas, Kutacane V No. 9,  
Makassar.

Telah melakukan penelitian pada kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Makassar, pada tanggal 25 April 2014, sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul :

***"Tinjauan Yuridis Penolakan Gugatan Perwakilan Kelompok (Class Action) pada  
Pengadilan Hubungan Industrial terhadap Putusan No.: 02/PHI.G/2011/PN.MKS"***

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

26 April 2014

LBH Makassar

**Haswandy Andy Mas**

Wakil Direktur





# PENGADILAN NEGERI MAKASSAR

JL. R.A. KARTINI No.18/23 TELEPON : 0411 – 3624058 FAX : 0411 – 3634667

WEBSITE : [www.pn-makassar.go.id](http://www.pn-makassar.go.id) EMAIL : pn.makassar@gmail.com

MAKASSAR 90111

Makassar, 12 Maret 2014

## SURAT KETERANGAN

Nomor : W22-U.1/674 / HKM/III/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Panitera / Sekretaris Pengadilan Negeri Makassar :

RAMLI DJALIL, SH., MH

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **EMI HUMAIRAH HAMZAH**  
No.Pokok : B111 10 297  
Program studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Ilmu Hukum/Hukum Acara  
Alamat : Jl. Makassar Perum.Bukit Baruga Kawasan Kutacane 5/9,  
Antang Makassar  
Judul Skripsi : **"TINJAUAN YURIDIS PENOLAKAN GUGATAN  
PERWAKILAN KELOMPOK (CLASS ACTION PADA  
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP  
PUTUSAN NO. 02/PHI.G/2011/PN.MKS)".**

Benar telah mengadakan penelitian di Pengadilan Negeri Makassar, sejak 06 Maret 2014 sampai dengan 12 Maret 2014, dan telah dibimbing oleh :

1. R. Chandrayana, SH.,MH

Surat keterangan ini diberikan kepadanya untuk memenuhi surat permintaan dari Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, tanggal 04 Maret 2014 dengan Nomor: 2330/ UN4.6.3/PL.02/2014.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

PANITERA/SEKRETARIS,   
  
**RAMLI DJALIL, SH.MH**  
NIP.1962123119910310045